

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA) KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Achmad Wahyudi Nur*¹, Muhammad Hidayat² Nawir Rahman³

ITB Nobel Indonesia Makassar^{1,2,3}

e-mail: achmadwahyudinur1975@gmail.com¹, hidayat@stienobel-indonesia.ac.id², NawirR@stienobel-indonesia.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan (1) Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (2) pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (3) Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan variable Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin secara simultan terhadap terhadap variable Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar dan variable Budaya Organisasi adalah variable yang paling berpengaruh (dominan) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to examine and explain (1) the influence of competence, organizational culture and discipline partially on employee performance at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) of Selayar Islands Regency (2) the influence of competence, organizational culture, and discipline simultaneously. on the performance of employees at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) Selayar Islands Regency (3) The variable that has the most dominant influence on employee performance at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA), Selayar Islands Regency.

The results of this study indicate that (1) there is a partially positive and significant influence of competence on the performance of employees at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) of Selayar Islands Regency (2) there

is a positive and significant influence on organizational culture partially on the Employee performance at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) Selayar Islands Regency (3) there is a positive and significant effect of partial discipline on employee performance at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA), Selayar Islands Regency (4) There is a positive and significant influence of competence, organizational culture and discipline simultaneously on the performance of employees at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) of Selayar Islands Regency and organizational culture is the most influential (dominant) variable on employee performance at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) Selayar Islands Regency

Keywords: *Competence, Organizational Culture, Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi dari sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan organisasi diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan organisasi. Perkembangan teknologi menuju kompetensi yang semakin berkembang, organisasi menuntut pegawai yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut. Hal tersebut menjadi prioritas karena pegawai merupakan faktor penentu dalam mengoperasikan faktor-faktor produksi atau orientasi hasil pekerjaan pada suatu organisasi atau instansi.

Organisasi/instansi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi beserta faktor-faktor pendukung lainnya. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Organisasi membutuhkan tim yang solid dan kerjasama yang kuat untuk menjawab berbagai tantangan. Namun sayangnya banyak organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang handal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak pegawai yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kepedaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif. Kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai

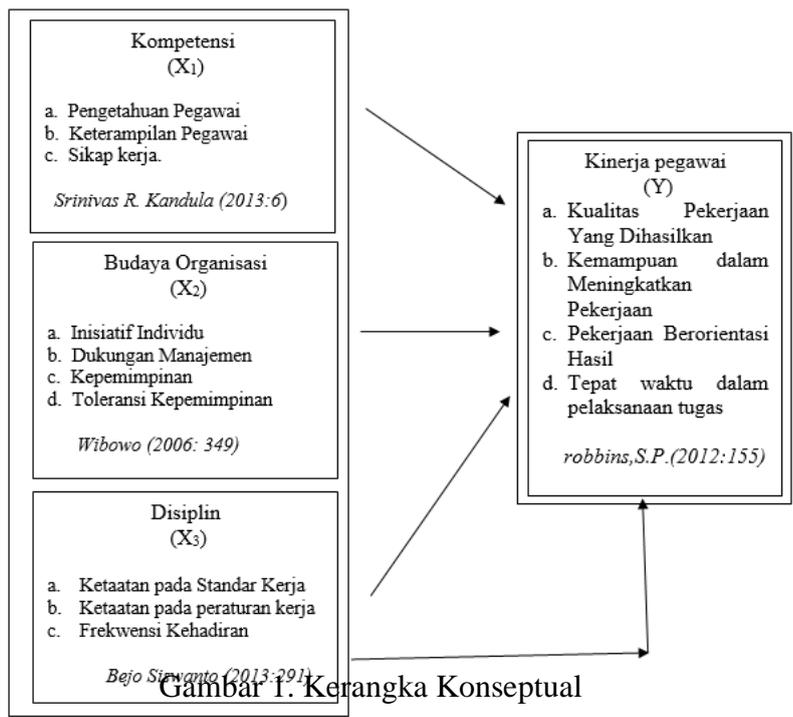
sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut, dengan demikian kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin baiknya perhatian terhadap kompetensi, maka semakin meningkat pula kinerjanya pegawai.

Dilain sisi salahsatu faktor yang dapat disandingkan ikut mendukung adalah Budaya Organisasi yang mana merupakan salahsatu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja.

Disamping itu yang perlu jadi perhatian adalah faktor pendukung penting lainnya adalah disiplin dimana *disiplin* adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya yang merupakan tanggungjawabnya. Disiplin untuk pegawai negeri sipil adalah merupakan kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin sesuai PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak organisasi itu. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusianya dan disiplin terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Melalui gambar kerangka konseptual di atas maka terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.Kepulauan Selayar;
2. Variabel Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.Kepulauan Selayar;
3. Variabel Budaya Organisasi merupakan Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.Kepulauan Selayar

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada November – Desember 2020.dengan sampel penelitian sebanyak 30 (Tiga puluh) orang yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS).

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian Selanjutnya uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan serta uji beta untuk mengetahui variable yang berpengaruh paling dominan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Disiplin

(X₃), sedangkan untuk variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) pegawai negeri sipil (PNS) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Dan setelah dilakukan uji regresi linear berganda terhadap variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁), budaya organisasi (X₂) dan Disiplin (X₃) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)*, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel.1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,291	1.911		,676	,505		
	Kompetensi SDM	,362	,163	,330	2.218	,036	,429	2.334
	Budaya Organisasi	,357	,164	,357	2.179	,039	,354	2.821
	Disiplin	,243	,103	,303	2.359	,026	,577	1.733

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 1 diatas, analisis regresi linear berganda penelitian ini dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut :

$$Y = 1,291 + 0,362 X_1 + 0,357 X_2 + 0,243 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi SDM

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Disiplin

e = Variabel lain yang mempengaruhi

Dari persamaan regresi tersebut di atas interpretasinya dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 1,291, angka tersebut menunjukkan bahwa jika Kompetensi SDM (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Disiplin (X₃) konstan atau X=0, maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai sebesar 1.291.
- 2) Disiplin kerja (X₁) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,362, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai disiplin kerja (X₁) sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan nilai sebesar variabel penggantinya 0,362 dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- 3) Budaya Organisasi (X₂) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.357, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai iklim organisasi (X₂) sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel penggantinya 0.357, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.

- 4) Disiplin (X3) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.243, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai kepuasan kerja (X3) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel penggalinya 0.243, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- 5) e adalah pengaruh variabel lain di luar model.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial, simultan dan yang paling dominan.

Uji Hipotesis

Uji T (Untuk mengetahui pengaruh variable secara parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variable independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variable terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan metode membandingkan antara t hitung dan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansinya lebih kecil α (0,05), maka variable independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variable dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho pada penelitian ini ditolak dan H1 pada penelitian ini diterima. Rincian hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,291	1,911		,676	,505
1 Kompetensi SDM	,362	,163	,330	2,218	,036
Budaya Organisasi	,357	,164	,357	2,179	,039
Disiplin	,243	,103	,303	2,359	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Olah Data SPSS Versi 20*

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05. Dan t tabel = 2.051, sehingga hasil uji t masing-masing variable dapat dijelaskan sebagaimana perhitungan yang ada di bawah ini :

- a. Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y), didapatkan t hitung = 2.218 > t tabel = 2.051 dan nilai sig. 0,036 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh t hitung =

2.179 > t tabel = 2.051 dan nilai sig.0,039 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat diartikan variable Budaya Organisasi (X₂) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

- c. Disiplin (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh perhitungan t hitung = 2.359 > t tabel = 2.051 dan nilai sig.0,026 < 0,05, maka H₀ ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti secara parsial variable Disiplin (X₃) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F^{hitung} dengan F^{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji F berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan F^{hitung} lebih besar dari F^{tabel} (F^{hitung} > F^{tabel}) atau signifikansi lebih kecil dari 5% (sig < 0.05). Hasil uji F yang dilakukan dengan regresi linear berganda dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.654	3	37.218	26.405	,000 ^b
	Residual	36.646	26	1.409		
	Total	148.300	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Budaya organisasi, Disiplin						

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dengan df1 = k – 1 dimana k = jumlah keseluruhan variabel (x + y) dan df2 = n – k dimana n = jumlah responden, maka f tabel (3, 26) = 2,98.

Dari tabel 3 di atas, uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F^{hitung} sebesar 26.405, nilai ini lebih besar dari F^{tabel} yaitu 2,98 atau F^{hitung} 26.405 > F^{tabel} 2.98 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia, budaya organisasi, disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya, bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Variabel paling dominan (Uji Beta)

Untuk melihat variable-variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variable terikat (Y), maka digunakan metode uji beta dengan melihat

variable yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Dan hasil pengolahan data uji beta SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. 4. Hasil uji beta
Koefisien Beta Standarized

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,291	1,911		,676	,505
1 Kompetensi SDM	,362	,163	,330	2,218	,036
Budaya Organisasi	,357	,164	,357	2,179	,039
Disiplin	,243	,103	,303	2,359	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- a. Berdasarkan hasil nilai beta standardized bahwa yang paling dominan pengaruhnya adalah variable $X_2 = 0,357$. Maka, ini berarti bahwa variable Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.
- b. Agar lebih meyakinkan hasil dari pengujian diatas, dibawah ini dapat dilihat perhitungan sumbangan efektif dengan rumus sebagai berikut:

$$(SE(X)\% = \text{Betax} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$(SE(X)\% = \text{Betax} \times r_{xy} \times 100\%$$

Atau

- Sumbangan Efektif (SE) X^1 Variabel Kompetensi (X^1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :
 - $SE (X_1)\% = \text{Beta } X_1 \times r_{xy} \times 100\%$
 - $= 0,330 \times 0,763 \times 100\%$
 - $= 25,18\%$
- Sumbangan Efektif (SE) X^2 Variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :
 - $SE (X_2)\% = \text{Beta } X_2 \times r_{xy} \times 100\%$
 - $= 0,357 \times 0,800 \times 100\%$
 - $= 28,56\%$
- Sumbangan Efektif (SE) X^3 Variabel Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :
 - $SE (X_3)\% = \text{Beta } X_3 \times r_{xy} \times 100\%$

$$= 0,303 \times 0,712 \times 100\%$$

$$= 21,57\%$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan efektif (SE) variable Budaya Organisasi (X^2) adalah merupakan sumbangan yang paling dominan yaitu sebanyak 28,56% terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.724	1,187

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

Koefisien Determinasi (R²) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variable independen dalam menjelaskan variable dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan, diperoleh bahwa nilai R² pada tabel sebesar 0,753 atau 75,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa variable bebas yaitu Kompetensi (X^1), Budaya Organisasi (X^2) dan Disiplin (X^3) mempunyai kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 75,3% sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Kompetensi (X¹) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa persepsi pegawai negeri sipil (PNS) terhadap variabel Kompetensi baik secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari nilai untuk t hitung > t tabel yang mana t hitung dari variabel Kompetensi (X^1) adalah 2,218 dan untuk nilai t tabel = 2,051 dan nilai sig. 0,036 < 0,05. Hal ini berarti variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari analisis data menunjukkan bahwa variable Kompetensi (X^1) menunjukkan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 25,18%. Hal ini dapat diartikan bahwa variable Kompetensi (X^1) berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 25,18% terhadap variabel Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh variable Budaya Organisasi (X^2) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa persepsi pegawai negeri sipil (PNS) pada variable Budaya Organisasi (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung Budaya Organisasi (X^2) adalah 2.179 dan untuk nilai t tabel = 2.051 dan nilai sig. $0,039 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik pula Kinerja Pegawai dalam instansi tersebut.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa kontribusi atau sumbangan efektif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 28,56%. Hasil sumbangan efektif tersebut menunjukkan bahwa ternyata masih terdapat faktor-faktor lain selain faktor Budaya Organisasi yang berpengaruh pada Kinerja Pegawai.

Pengaruh variable Disiplin (X^3) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa persepsi pegawai negeri sipil pada variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung variabel Disiplin adalah 2.359 dan untuk nilai t tabel = 2.051 dan nilai sig. $0,026 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik Disiplin dalam bekerja maka semakin baik pula Kinerja Pegawai dalam organisasi tersebut.

Pengaruh variable Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin secara bersama-sama (simultan) terhadap variable Kinerja Pegawai pada di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil perhitungan uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) dan dari persepsi pegawai pada variable Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap variabel Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar, Berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat pada nilai F hitung $>$ F tabel, yang mana F hitung adalah 26,405 dan nilai F tabel = 2,98 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji regresi didapatkan nilai R Square 0,753, dengan kata lain sumbangan efektif dari Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 75,3 persen. Adapun sisa dari sumbangan efektif sebesar 24,7 persen merupakan pengaruh variable-variabel lain yang diasumsikan ikut mempengaruhi Kualitas Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten

Kepulauan Selayar.

Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap variable Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (BAPPELITBANGDA).

Berdasarkan hasil pengujian nilai beta standardized dapat diketahui bahwa variable Budaya Organisasi adalah persepsi variable yang paling besar mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 28,56%

Dari hasil perhitungan sumbangan efektif dapat diketahui bahwa variable Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 25,18%. Untuk variable Budaya Organisasi sebesar 28,56% dan untuk variable Disiplin sebesar 21,57%. Dengan jumlah total 75,3% dipengaruhi oleh ketiga variable diatas dan 24,69% dipengaruhi oleh variable lain.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui beberapa hal, yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variable Kompetensi (X^1), Budaya Organisasi (X^2) dan Disiplin (X^3) terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap terhadap variable Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safaruddin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Ayuningrum. 2010. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di PT. London Sumatera, Tbk Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan: Skripsi.
- Bernardin & Russel. 2011. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Davis dan Newstorm J.W. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Human Resource Management*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dharma, Surya. 2014. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Penerbit Program Pascasarjana FISIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Penerbit BP-Universitas Diponegoro.

- Handoko, T.Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 2015. Organisasi dan Motivasi. Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Hutapea, Parulian dan Nurianna. 2013. Kompetensi Plus. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2011. Manajemen Personalia. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2011. Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 2013. Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall Inc..
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit PT.Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singodimedjo, Markum. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Penerbit SMMA. Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Soeprihanto, Jhon. 2011. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai. Yogyakarta: Penerbit University Press. Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana Media Group.
- Tika, Moh.Pandu. 2011. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Tohardi, Ahmad. 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Bandung: Penerbit CV.Mandar Maju.
- Tjiptoherjanto, Priyono. 2013. Sumber Daya Manusia di Sektor Pemerintah. Seri Manajemen Pembangunan Nomor 14/IV. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Umar, Husein. 2013. Riset Sumber daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Yuli, Sri Budi Cantika. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: Penerbit UMM Press