

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN BANTAENG

Sri Marwati¹ Maryadi*², Sylvia Sjarlis³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar

² Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: marwaasdar93@gmail.com, ahmadmaryadi@gmail.com, sylviaSjarlis@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng pada bulan Januari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 53 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* yakni pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, dimana kriteria responden yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu responden yang sedang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng yang berstatus ASN. Karena penelitian ini berfokus terhadap Kinerja Pegawai sehingga sampel dalam penelitian ini merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 53 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Pegawai.

Abstract

Sri Marwati. 2021. The Effect of Organizational Culture, Competence, and Training toward Employee Performance at the Social Office in Bantaeng District, supervised by Maryadi and Sylvia Sjarlis

This study aims to determine and analyze the influence of Organizational Culture, Competence and Training on Employee Performance at the Bantaeng Regency Social Service.

This study used a quantitative approach which was carried out at the Bantaeng District Social Service in January 2021. The study population was all State Civil Servants (ASN) employees of the Bantaeng District Social Service, totaling 53 people. The sample selection in this study was carried out using the purposive sampling method, namely sampling with certain considerations, where the criteria for respondents determined in this study were respondents who were working at the Bantaeng District Social Service who had ASN status. Because this study focuses on employee performance so that the sample in this study is the State Civil Apparatus (ASN), amounting to 53 people.

The results of this study indicate that (1) there is a positive and significant effect of organizational culture on employee performance (2) there is a positive and significant effect of competence on employee performance (3) there is a positive and significant effect of training on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Training, Employee performance

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan keyakinan setiap orang di dalam organisasi akan jati diri yang secara ideologis dapat memperkuat eksistensi organisasi, baik dalam sebagai pengikat atau simpul organisasi maupun keluar sebagai identitas, sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dapat merugikan atau menguntungkan organisasi (Serdamayanti, 2014).

Kompetensi merupakan potensi pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, efektifitas kerja individu, kepribadian dan pengetahuan, serta yang meliputi motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan dari pegawai tersebut perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Menurut Wibowo (2016).

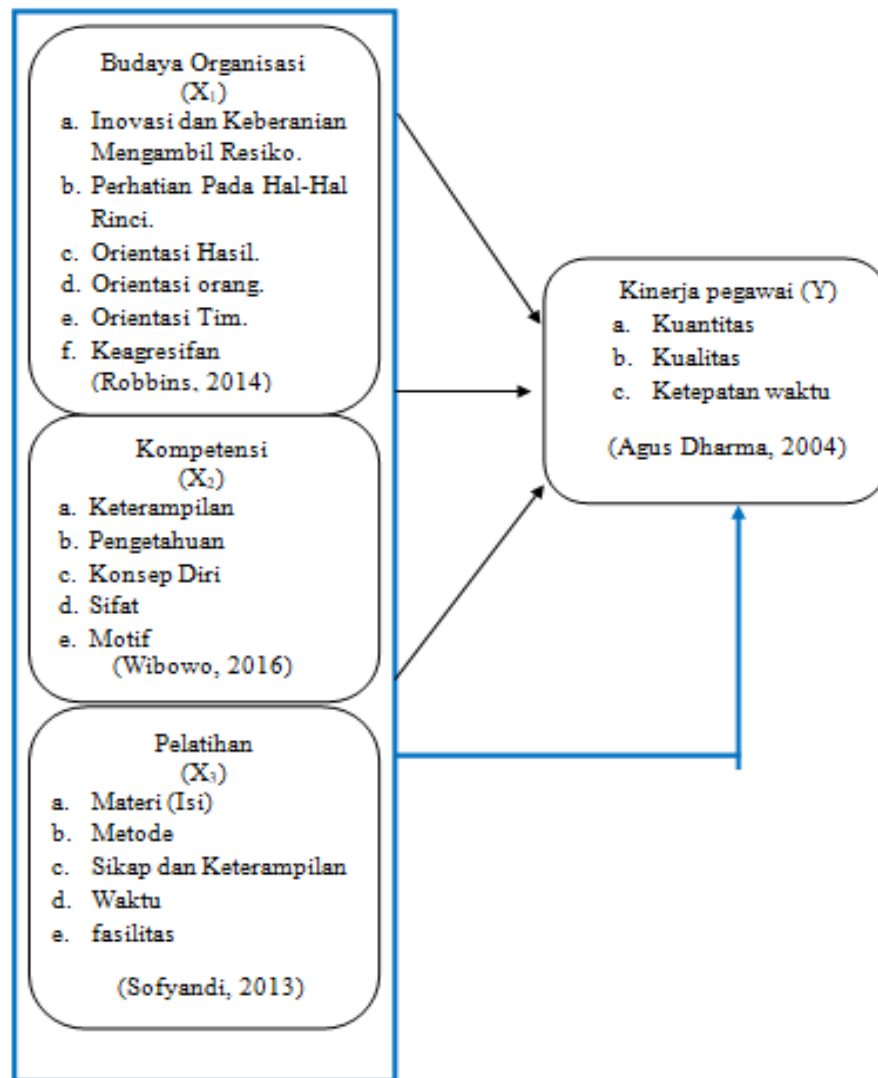
Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya dengan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yaitu. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau aturan-aturan maupun semboyan yang berlaku pada suatu organisasi. yang diberlakukan pada suatu organisasi yang harus dijalankan oleh pimpinan maupun karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Selain dari budaya organisasi, kompetensi juga dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai di suatu instansi ataupun organisasi. Kemampuan, pemahaman, dan sikap yang dimiliki para pegawai agar terwujud suatu kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010).

Berdasarkan data awal yang telah didapatkan pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng yakni para pegawai diharuskan melaksanakan segala manual agenda yang telah ditetapkan, oleh karena itu hal yang sulit dihadapi pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng adalah bagaimana cara membuat pegawainya bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya, beberapa pegawai memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja yang minim dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan organisasi.. Hal inilah yang dapat menggambarkan kurangnya kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng, kurangnya kesempatan untuk dapat mengaktualisasikan diri dalam bekerja juga dikarenakan kurangnya pelatihan dan kesadaran pegawai dalam menjalankan aturan dan nilai-nilai budaya yang ada pada suatu organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi, Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.
2. Budaya Organisasi, Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.
3. Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan 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 ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2020 sampai Maret 2021.dengan sampel penelitian

sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang yang merupakan pegawai ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Regresi

Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 16. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.626	1.061		2.476	.017		
	BUDAYA ORGANISASI	.083	.033	.181	2.507	.016	.680	1.472
	KOMPETENSI	.283	.054	.420	5.218	.000	.546	1.831
	PELATIHAN	.204	.029	.502	7.166	.000	.720	1.389

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2,626 memiliki arti jika variabel X1, X2, Dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja sebesar 2,626.
- b. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,083 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 0,083.
- c. Koefisien regresi variabel Kompetensi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,283 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 0,283
- d. Koefisien regresi variabel Pelatihan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,204 mengindikasikan

bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 0,204.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji T)

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi (X1) = 0,083 besarnya signifikansi adalah 0,016. Nilai t hitung < dari nilai t tabel, yakni 2.507 < 2.007. Angka ini menjelaskan bahwa variabel bebas Budaya Organisasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi (X2) = 0,487 besarnya signifikansi adalah 000. Nilai t hitung > dari nilai t tabel, yakni 5.218 > 2.007. Angka ini menjelaskan bahwa variabel bebas kompetensi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan (X3) = 0,429 besarnya signifikansi adalah 000. Nilai t hitung > dari nilai t tabel, yakni 7.166 > 2.007. Angka tersebut menjelaskan bahwa variabel bebas Pelatihan (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Budaya Organisasi, Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.666	3	36.889	78.096	.000 ^b
	Residual	23.145	49	.472		
	Total	133.811	52			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Pengujian ini memberikan penjelasan apakah variasi bebas dapat menjelaskan nilai variasi terikat dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya nilai hitung adalah 78.096 sedangkan besarnya nilai signifikansi 000(b). Signifikansi tabel ANOVA 000(b) lebih kecil dari 0,05. Ini berarti variabel nilai Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), dan Pelatihan (X3) dapat memprediksi variabel kinerja.

Hipotesis kedua, yakni budaya organisasi, kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng

dinyatakan diterima

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng artinya pegawai yang memiliki kesadaran akan budaya organisasi, kompetensi dan pelatihan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki kesadaran dan menjalankan budaya organisasi, kompetensi, dan pelatihan cenderung memiliki kinerja yang buruk..

Berdasarkan nilai koefisien variabel Budaya organisasi (X_1) = 0,083 besarnya signifikansi adalah 0,016. Nilai t hitung < dari nilai t tabel, yakni $12.507 < 2.007$. Angka ini menjelaskan bahwa variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan nilai koefisien variabel Kompetensi (X_2) = 0,487 besarnya signifikansi adalah 000. Nilai t hitung > dari nilai t tabel, yakni $5.218 > 2.007$ Angka ini menjelaskan bahwa variabel bebas kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan nilai koefisien variabel Pelatihan (X_3) = 0,429 besarnya signifikansi adalah 000. Nilai t hitung > dari nilai t tabel, yakni $7.166 > 2.007$. Angka tersebut menjelaskan bahwa variabel bebas Pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis, yaitu sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi, Kompetensi dan Pelatihan memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.
2. Budaya Organisasi, Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Kompetensi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, R. 2013. *Perilaku Organisasi*. Malang: Bayu MediaDaft, Richard, 2006. Manajemen Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Handoko, Hani, T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.

- Hanitha, Yunni. 2013. “*Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Kantor Camat Sajad Kabupaten Sambas*”. Dalam *Jurnal Publika*, Vol. 1 No. 01 Tahun 1. Pontianak : Universitas Tanjungpura.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Helmi, Syafrizal dan Muslich Lutfi, 2012. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 3, USU Press, Medan.
- Istianto, Bambang. 2011. *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Komala, L. 2014. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Ma’rifah, Dewi, 2014, Pengaruh Kinerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksanaan Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, universitas Air Langga, Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis dan Jackson RL, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penterjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta Penerbit PT. Salemba Empat
- Nasution. 2011. *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Notoatmodjo, S. 2010. *Kompetensi dan metodologi pelatihan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurmashita, Faiza, dkk. 2013. “*Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan*”. Dalam *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.1 No. 6, Hal. 1220-1228. Malang : Universitas Brawijaya.
- Panggabean, Mutiara, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Parnigrum, Kamirullah, 2012. *Pengaruh Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan BKPM Provinsi Bengkulu*, Tesis, Program Pascasarjana UNIB, Bengkulu.

- Pratama, Lingga. 2013. “Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Pelayanan”. Dalam Jurnal Mahasiswa Prodi Ilmu Pemerintahan.Pontianak : Universitas Tanjungpura.
- Purwanto, Ngalim. 2011. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ramadhan, Bayu, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan PT. SYNGENTA INDONESIA*Adi Yogyakarta , Tesis, Program Pascasarjana UPN, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri Mohdfawzi Ahmad, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Samani, Muchlas dan Hariyanto. 2012. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung.
- Singarimbun, Masri. Sofian Efendi, 2013. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Soeprihanto, Jhon, 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. ,2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, 2018.*Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik*, Jurnal: Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945(UNTAG) Surabaya.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tiro dan Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Tubagus A. Darajat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. PT Refika Aditama, Bandung

Wildhatun, Sholihat, 2013. *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi*. Tesis, Program Pascasarjana UPI, Bandung.

Wiryanto. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grasindo

Yuniarsih Tjutju. 2013. *Manajemen Organisasi*. Bandung: IKIP Bandung Pres.