

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan

OLEH :

M YUSUF ALFIAN RENDRA ANGGORO KR

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi dan kompetensi, terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, dan motivasi, terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan berlokasi di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian ini seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 143 orang. Sampel sebanyak 59 orang yang ditarik dengan teknik simple random sampling, data dikumpulkan dengan menggunakan survey, angket kuesioner, dokumentasi. Data dari hasil penelitian dianalisis dengan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $p\text{ value} = 0.042 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,189, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dirasakan maka kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan juga akan semakin meningkat. (2) Kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja dengan $p\text{ value} = 0.353 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar -0,151, koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja.

Date of Submission: 14-06-2021

Date of Acceptance: 28-06-2021

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Setiap organisasi dalam bentuk visi, misi dan tujuan apapun yang hendak direalisasikan akan dihadapkan pada pemberdayaan sumber daya organisasi yang bersangkutan. Organisasi selalu akan berusaha seoptimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya yang dimiliki agar tujuan yang ditetapkan dapat terelisasi dengan efektif dan efisien sumber daya yang dikelola organisasi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok. Kelompok pertama adalah kelompok sumber daya manusia dan kelompok non sumber daya manusia (uang, mesin, peralatan, bahan baku, pemasaran dan metode). Dari kedua kelompok tersebut, sumber daya manusia merupakan penentu (*independent*) dan kelompok non sumber daya manusia merupakan sumber daya yang ditentukan. Artinya mau menjadi apa non sumber daya manusia tersebut sangat tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Variabel-variabel SDM tersebut telah menjadi objek penelitian ilmiah didalam pengembangan SDM (*Human Development Resources*) dilingkungan pelayanan publik atau dipemerintahan. Untuk manajemen sumberdaya aparatur sebagai naskah akademik yang melahirkan Undang-undang (UU) No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan penjelasan serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2014 tentang manajemen ASN di Indonesia. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahkan tugas negara lainnya dan digaji sesuai peraturan perundang-undangan. Uraian tersebut diatas semuanya tertuju pada Aparatur Negeri Sipil (ASN) untuk memperbaiki kinerjanya, tapi bukan hal yang berdiri sendiri, melainkan terkait dengan unit atau organisasi.

Adapun fenomena pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut : (1) Belum optimalnya aktualisasi dan revitalisasi nilai-nilai budaya dan kearifan lokal sebagai acuan utama dari setiap lembaga kemasyarakatan dan setiap individu pada semua aspek kehidupan. (2) Belum optimalnya perkembangan kesenian daerah dan kesenian kontemporer secara adaptif-kreatif sesuai perkembangan zaman tanpa meninggalkan ciri asli. (3) Belum optimalnya aktualisasi berbagai kekayaan budaya

bagi perkembangan kunjungan wisata.(4) Tidak signifikannya warisan nilai budaya kemaritiman sebagai sumber etos dan identifikasi masyarakat Sulawesi Selatan dalam perkembangan pariwisata maupun kehidupan masyarakat secara umum.(5) Belum optimalnya capaian jumlah kunjungan pariwisata.(6) Belum optimalnya pengembangan potensi destinasi dan daya tarik wisata.(7) Masih rendahnya kemitraan dalam mendorong daya saing industri pariwisata.

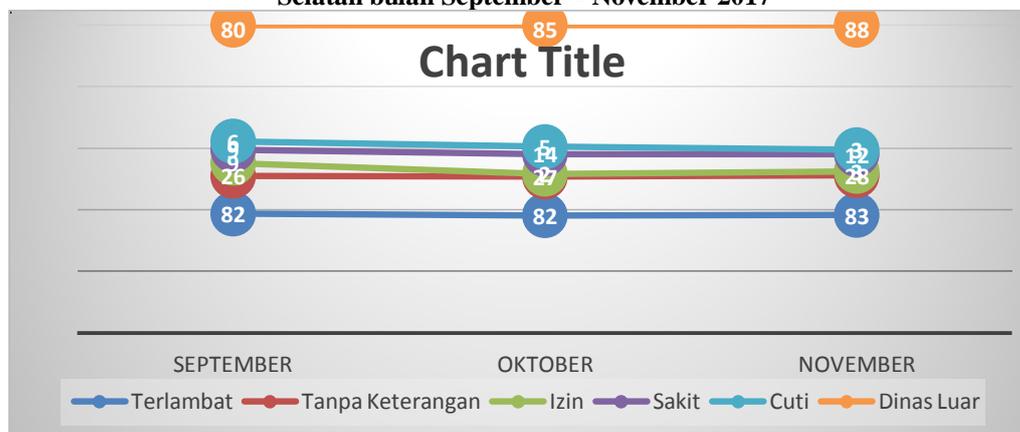
Penelitian ini mencoba memperluas pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan. Yang dimana menurut hasil pengamatan yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara belum maksimal, hal ini ditandai dengan masih ada pegawai yang terlambat dan tidak hadir masuk kantor. Intensitas keterlambataan dan ketidakhadiran Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan September sampai dengan November 2017 dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut :

Tabel 1
Laporan Rekapitulasi Kehadiran PNS Dinas Kebudayaan dan Parawisata Provinsi Sulawesi Selatan bulan September – November 2017

Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit	Cuti	Dinas Luar
September	82	26	9	9	6	80
Oktober	82	27	2	14	5	85
November	83	28	3	12	3	88

Sumber Data : Sistem Manajemen Absensi dan Tunjangan Daerah (e-TD)

Grafik 1. Laporan Rekapitulasi Kehadiran PNS Dinas Kebudayaan dan Parawisata Provinsi Sulawesi Selatan bulan September – November 2017



Sumber Data : Sistem Manajemen Absensi dan Tunjangan Daerah (e-TD)

Data diatas menjelaskan bahwa masih ada pegawai yang terlambat dan tidak hadir masuk kantor. Intensitas keterlambataan dan ketidakhadiran Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan berpotensi menyebabkan kinerja pegawai juga rendah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan ?.
2. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan ?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menjelaskan:

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan
2. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.

II. Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003: 515) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar dari setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi.

Kompetensi

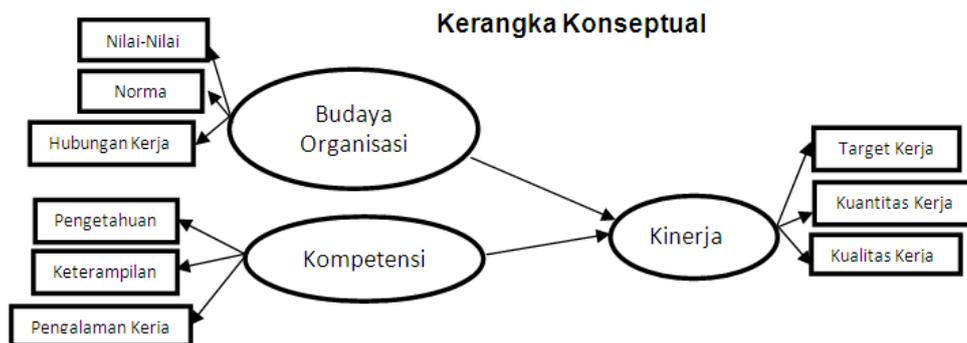
Spencer and Spencer (1993), kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2006:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

1. **Reza Zarvedi, Rusli Yusuf, Mahdani Ibrahim, (2016)**. Dengan judul “ Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat kabupaten pidie jaya. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan SEM (Structural Equation Model). Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dan juga mempunyai pengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi sekretariat kabupaten pidie jaya.
2. **Tati Setiawati (2010)**, dengan judul “ Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK UPI)”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 = Di duga Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.

H_2 = Di duga Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.

H_3 = Di duga Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.

III. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jika dilihat dari jenis datanya, maka dipastikan bahwa penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Karena berusaha mendapatkan data yang objektif, valid, reliabel dengan menggunakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan (Sugiono, 2002: 7).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian yaitu pada 9 Januari sampai dengan 9 Februari 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam data penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 143 orang sedangkan orang yang menjadi sampel adalah sebanyak 59 orang. Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010).

Kualifikasi Aparatur
Tabel 2. Jumlah dan Presentase Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Doktor (S3)	-	-
2	Magister (S2)	25	17,48
3	Sarjana (S1)	61	42,66
4	Diploma 4 (D IV)	-	-
5	Diploma 3 (D III)	15	10,49
6	Sekolah Menengah Atas (SMA)	41	28,67
7	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	1	0,70
8	Sekolah Dasar (SD)	-	-
	Jumlah.....	143	100,00

Sumber : Dinas Keparawisataan dan Kebudayaan Sul-Sel 2017

Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih dari ukuran populasi. Maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin (Umar, 2007: 78) :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

n² = Presisi (Pada umumnya untuk penelitian eksak ditetapkan 1%

(0,01) sedangkan untuk non- eksak ditetapkan 10% (0,10)

$$n = \frac{143}{143 X 0,01 + 1}$$

$$= 59$$

Berdasarkan teknik pengambilan sampel diatas, maka diperoleh sampel sebanyak 59 orang.

Dalam penelitian menggunakan sampel sebanyak 59 orang pegawai, jumlah ini dianggap *representatif*. Kemudian metode penarikan sampel digunakan metode *proporsional Stratified Random Sampling* dengan perhitungan dibawah ini :

$$S3 = 0$$

$$S2 = \frac{25}{143} \times 59 = 10$$

$$S1 = \frac{61}{143} \times 59 = 25$$

$$\text{Diploma IV} = 0$$

$$\begin{aligned} \text{Diploma III} &= \frac{15}{143} \times 59 = 6 \\ \text{SMA} &= \frac{41}{143} \times 59 = 17 \\ \text{SMP} &= 1 \\ \text{SD} &= 0 \end{aligned}$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Survei, Angket Kuesioner, dan Dokumentasi.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

A. Uji Validitas

Menurut Arikunto (1998) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevaliditasan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui reliabilitas angket dengan menggunakan teknik statistik yang menggunakan teknik belah dua genap ganjil.

2. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik yang digunakan antara lain adalah sebagai berikut :

A. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear diantara variabel X (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinier dapat dideteksi dengan : Melihat nilai Variance Inflating Factor (VIF), bila nilai VIF disekitar angka 1 maka tidak terjadi gejala multikolinier atau dengan melihat nilai korelasi antara variabel independen (Gujarati, 1995).

B. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan suatu asumsi dimana masing-masing kesalahan pengganggu memiliki varian yang berlainan. Teknik pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Satu variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heterokedastisitas bila korelasi variabel tersebut (Xi) dengan nilai absolut residual adalah tidak nyata (Gujarati, 1995). Ketentuan untuk melihat gejala ini adalah, bila nilai pn value > (0,05) maka tidak terjadi heterokedastisitas.

C. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005).

3. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebasterhadap variabel terikat. Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

P value \leq 0,05, maka Ho ditolak

P value > 0,05, maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS for Windows.

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,848	0,000	Valid	0,793	Reliabel
	X1.2	0,815	0,000	Valid		
	X1.3	0,856	0,000	Valid		
Kompetensi	X2.1	0,746	0,000	Valid	0,719	Reliabel
	X2.2	0,797	0,000	Valid		
	X2.3	0,849	0,000	Valid		
Kinerja	Y1.1	0,753	0,000	Valid	0,785	Reliabel
	Y1.2	0,865	0,000	Valid		
	Y1.3	0,882	0,000	Valid		

Sumber : lampiran 2 hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4,1 maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

a) Multikolinieritas

Tabel 4.2. Uji Multikolinieritas

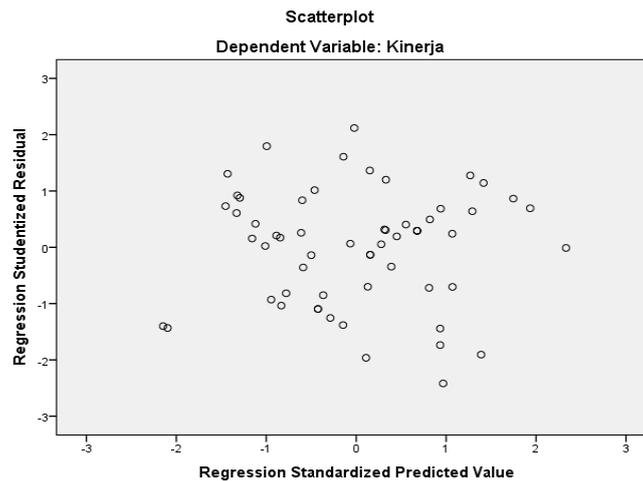
Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,443	2,259	Non Multikolinieritas
Kompetensi	0,510	1,960	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Table 4.2 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan Table 4.2 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

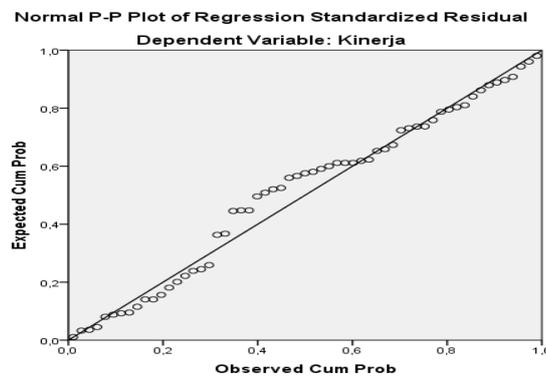
b) Heterokedastisitas



Gambar 1: Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas
 - Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- c) Normalitas



Gambar 2 : Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada lampiran 4 dapat diuraikan sebagai berikut: Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

3. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Regresi				Keterangan
			B	Beta	t hit	p-value	
H1	Budaya Organisasi	Kinerja	0,189	0,208	2,077	0,042	Signifikan
H2	Kompetensi	Kinerja	-0,151	-0,131	-0,936	0,353	Tdk Signifikan
R = 0,731							
R Square = 0,515							
F = 21,114		Sig = 0,000					
Persamaan regresi		Y = 1,607 - 0,151X ₁ + 0,597X ₂ + €					

Sumber: Lampiran 4

Dari keseluruhan model pengaruh langsung yang dihipotesiskan, ada satu yang signifikan dan satu tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4.3 dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $p \text{ value} = 0.042 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,189, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dirasakan maka kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan juga akan semakin meningkat.

b. Kompetensi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja dengan $p \text{ value} = 0.353 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar -0,151, koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.

c. Uji F Signifikan dengan $\text{Sig} < 0,05$, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.

d. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,515, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 51,5% dan sisanya sebesar 48,5% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Pembahasan

a. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.3 Dari Tabel tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dirasakan maka kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan teori budaya organisasi terhadap kinerja. Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003: 515) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reza Zarvedi, Rusli Yusuf, Mahdani Ibrahim, (2016). Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dan juga mempunyai pengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi sekretariat kabupaten pidie jaya.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator nilai-nilai merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel budaya organisasi, hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dirasakan maka kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat. Yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.3 Dari Tabel tersebut menunjukkan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sangatlah tidak berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan, karena fakta dilapangan menunjukkan bahwasanya walaupun pegawai yang punya kompetensi tetap diberi kesempatan diberdayakan maka pegawai tidak dapat menunjukkan kinerjanya dalam struktur organisasi tidak sesuai dengan kompetensi/basic keilmuannya dan hal ini yang menyebabkan sehingga kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini bertentangan dengan teori kompetensi terhadap kinerja. Spencer and Spencer (1993), kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan defenisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Peneliti sebelumnya Tati Setiawati, 2010. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK UPI).

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator keterampilan merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel kompetensi, hal ini membuktikan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan, karena kompetensi/basic keilmuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tupoksi atau jabatan yang diberikan. Yang berarti bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pernyataan Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dinyatakan hipotesis yang diajukan penulis ditolak dengan merujuk pada tabel 4.3 pengujian hipotesis dimana variabel kompetensi (X1) tidak signifikan terhadap kinerja (Y)

Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan. Juga disertai fakta pendukung dari hasil penelitian penulis dimana menunjukkan hal yang sama yakni kompetensi (X1) tidak signifikan terhadap kinerja (Y) fakta dilapangan menunjukkan bahwasanya penempatan atau pembagian posisi/jabatan dalam struktur organisasi tidak sesuai dengan kompetensi/basic keilmuannya dan hal ini yang menyebabkan sehingga kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil deskripsi serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka berdasarkan permasalahan penelitian yang diajukan dan telah dilakukan penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $p \text{ value} = 0.042 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,189, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dirasakan maka kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan juga akan semakin meningkat.
2. Kompetensi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja dengan $p \text{ value} = 0.353 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar -0,151, koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Variabel Budaya organisasi dominan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan, karena variabel motivasi diukur dengan tiga indikator yakni, nilai-nilai, norma, dan hubungan kerja. Dimana Budaya organisasi mempunyai nilai koefisien tertinggi diantara kedua variabel bebas lainnya yaitu sebesar sebesar 0,189.

b. Saran

1. Penulis menyarankan agar unsur pimpinan tetap konsisten menciptakan dan menghadirkan budaya organisasi yang baik untuk menunjang kinerja yang maksimal dari Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Dengan adanya temuan ini penulis menyarankan kepada unsur pimpinan agar dalam penentuan atau penempatan posisi/jabatan pegawai mesti berdasarkan kompetensinya atau basic keilmuannya agar supaya kinerja ASN pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan meningkat atau dengan kata lain menjadi lebih baik.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar lebih mengkaji lebih dalam variabel-variabel yang dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.

Daftar Pustaka

- [1]. Arikunto, Suharsimi (1998). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevaliditasan suatu instrument.
- [2]. Arikunto, Suharsimi (2010). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.
- [3]. Ghozali, (2005). Bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.
- [4]. Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2003) Budaya Organisasi sebagai kerangka kerja.
- [5]. Gujarati (1995). Salah satu cara untuk menanggulangi gejala multikolinier dapat dilakukan dengan jalan mengeluarkan salah satu variabel X yang mengakibatkan terjadinya multikolinier untuk kemudian diuji kembali.
- [6]. Gujarati, (1995). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinier dapat dideteksi dengan : Melihat nilai Variance Inflating Factor (VIF), bila nilai VIF disekitar angka 1 maka tidak terjadi gejala multikolinier atau dengan melihat nilai korelasi antara variabel independen.
- [7]. Mangkunegara (2006). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.
- [8]. Setiawati, Tati. (2010). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK UPI).
- [9]. Spencer and Attorneys, Spencer, (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- [10]. Sugiono (2002). Jenis Data Kuantitatif. Karena berusaha mendapatkan data yang objektif, valid, reliabel dengan menggunakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan.
- [11]. Umar, (2007). Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih dari ukuran populasi. Maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin.
- [12]. Zarvedi, Reza. Yusuf, Reza. Ibrahim, Mahdani (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai serta implikasinya pada kinerja secretariat Kabupaten Pidie Jaya.

OLEH : M YUSUF ALFIAN RENDRA ANGGORO KR. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 23(06), 2021, pp. 44-52.