

Artikel

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat

Abu Kholil

Dinas Pendidikan Kab.Bandung Barat

cholilgibran@gmail.com

Abstrak: Masalah utama dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan, yang menurut pengamatan peneliti disebabkan oleh budaya organisasi dan kompetensi yang tidak optimal. Berdasarkan pemikiran dan pertimbangan, peneliti bermaksud untuk menyelidiki lebih lanjut dalam bentuk penelitian tesis berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat".

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanasi, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif yang berfungsi untuk mengelompokkan data, mengerjakan, menyimpulkan, menjelaskan dan menyajikan hasil olahan. Hal ini bertujuan untuk membuat pola hubungan sebab akibat antara nilai suatu variabel dengan variabel lainnya. Analisis dalam pengolahan data menggunakan analisis jalur.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan secara empiris mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, baik sebagian maupun serentak. Hasilnya juga menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diakui secara akademis..

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Lisensi:

Hak Cipta (c) 2023 Jurnal
Karya Insan Pendidikan
Terpilih



Artikel ini berlisensi *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*.

Abstract: *The main problem in this study is the low employee performance, which according to the researchers' observations is caused by organizational culture and competence that are not optimal. Based on thought and consideration, researchers intend to investigate further in the form of a thesis research entitled "The Influence of Organizational Culture and Competence on the Performance of West Bandung District Education Office Employees".*

The research method used is the explanatory survey method, which is a method that aims to test the research hypotheses that have been formulated previously. The analysis technique used is descriptive statistical techniques that function to group data, work on, conclude, explain and present the processed results. It aims to make a pattern of causal relations between the value of a variable with other variables. Analysis in data processing uses path analysis.

The conclusion in this study is that the Organizational Culture and Employee

Competency empirically influences the Performance of Employees in the West Bandung Regency Education Office, both partially and simultaneously. The results also found that performance is influenced by other factors that are academically recognized.

Keywords: *Organizational Culture, Competence, Employee Performance*

1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, di mana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

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

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. (Rodiathul Kusuma Wardani, dkk, 2016).

Perubahan lingkungan menunjukkan bahwa jika suatu organisasi secara terus-menerus mengubah manajer publiknya dan bagian dari pegawai publiknya, lembaga publik semacam itu berisiko melemahkan budaya organisasinya. (Mihaela Rus dan Dan Octavian Rusu, 2015).

Pelatihan mengenai penanaman budaya kerja perusahaan yang diberikan hanya dilakukan pada level manajemen saja, kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi. (Arizal Anwar dan Dra. Apriatni Endang Prihatini, M.Si., 2016).

Kurangnya sosialisasi dan pembinaan sehubungan dengan Budaya yang ada menjadikan Budaya belum sepenuhnya didukung dan dijalankan oleh Pegawai, hal ini juga dapat menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi. (Fisla Wirda, 2013). Kurangnya kerja sama yang dimiliki oleh Pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh pimpinan dan kurangnya kesadaran Pegawai untuk bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional perusahaan. Hal-hal tersebut memungkinkan timbul masalah dalam budaya organisasi. (Tri Rahayu Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2014). Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. Sebagai perangkat daerah di kabupaten Bandung Barat yang mengurus bidang pendidikan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, bahwa Dinas Pendidikan mendukung visi dan misi Bupati dan wakil Bupati serta jargon AKUR (aspiratif, Kreatif, Unggul dan Religius).

Dari hasil wawancara dengan Kasubag Kepegawaian dan Umum Bapak Drs. Wawan Kamal M.Si. diketahui bahwa budaya organisasi dalam dinas pendidikan untuk mengimplementasikan jargon AKUR masih belum dihayati dan diamalkan oleh Pegawai Dinas Pendidikan seperti dari sisi Aspiratif harusnya pegawai mempunyai kemampuan untuk menampung keluhan masyarakat terkait keluhan pelayanan Dinas Pendidikan tetapi masih melakukan pelayanan seadanya, dari sisi kreatif dirasakan pegawai masih belum punya kreatif dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, dari sisi unggul pegawai masih belum ada prestasi yang dapat dibanggakan atau dalam sisi bekerja masih banyak pegawai yang datang kerja telambah atau pulang sebelum waktunya, dari sisi religious pemerintah Kabupaten Bandung Barat mewajibkan pegawai yang beragama islam untuk mengikuti sholat subuh setiap hari jumat di masjid agung dan shalat dhula berjamaah setiap hari senin tetapi masih banyak pegawai yang tidak mematuhi.

Selanjutnya dari sisi kompetensi, rendahnya kompetensi dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh Pegawai. Adanya Pegawai yang kompetensinya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan dengan tingkat pendidikan terakhir dari Pegawai mengindikasikan bahwa adanya masalah dalam kompetensi. (Silvia, I Wayan Bagia, dan Wayan Cipta, 2016).

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat
2. Mengetahui dan menganalisis kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.
3. Mengetahui dan menganalisis kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

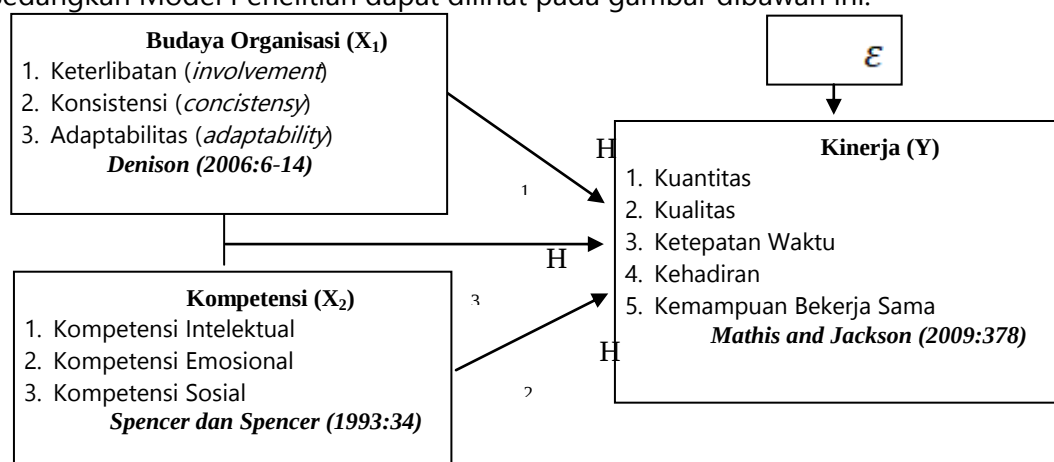
2 METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan metode penelitian survei, Sedangkan eksplanasi yang untuk menjelaskan hasil penelitian adalah metode deskriptif.

Sehingga dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah jenis penelitian survei, tingkat eksplanasi adalah deskriptif, dengan pendekatan secara kuantitatif, sehingga metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Setelah data diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini dan hasilnya dipaparkan secara deskriptif pada akhir penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 95 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, yang terdiri dari 44 orang PNS dan 51 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, sehingga pada penelitian ini akan diteliti seluruh populasi yaitu sejumlah 95 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Sedangkan Model Penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hubungan Antar Variabel Menggunakan Analisis Korelasi

Untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel secara umum dinyatakan sebagai berikut: $H_0 : \rho = 0$ (Tidak terdapat hubungan antar variabel) dan $H_1 : \rho \neq 0$ (Terdapat hubungan antar variabel)

Kriteria uji : Tolak H_0 jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_i dengan variabel X_j pada taraf signifikansi α . Hasil perhitungan analisis korelasi antar variabel disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.
Pengujian Koefisien Korelasi antar Variabel X dan Y

No	Variabel	r_{hitung}	Nilai T	T_{Tabel}	Sig.	Kesimpulan	Kategori
1	X_1X_2	0,869	16.943	0,202	0,000	signifikan	Sangat Tinggi
2	X_1Y	0,528	4.733	0,202	0,000	signifikan	Sangat Tinggi
3	X_2Y	0,349	3.127	0,202	0,002	Signifikan	Sangat Tinggi

Sumber: Data Hasil Analisis Korelasi, 2020

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS 26.00 for windows* diperoleh nilai korelasi, statistik uji- t dengan nilai signifikansinya untuk menentukan penolakan atau penerimaan hipotesis. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi mendekati nol (Sig. 0.000) untuk hubungan variabel X_1Y , X_2Y , dan X_1X_2Y nilai signifikansi lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ artinya variabel yang dikorelasikan mempunyai hubungan linear yang signifikan pada taraf nyata 5% (uji dua arah). Atau dengan menggunakan bantuan tabel distribusi t -Student pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $dk = n - 2 = 93$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 0,202$, semua nilai $|Nilai T| > T_{Tabel}$, jadi korelasi antar variabel eksogen tersebut **signifikan**.

Hubungan yang tertinggi adalah korelasi antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Kompetensi (X_2) yaitu sebesar 0.869. Nilai koefisien korelasinya bertanda positif artinya terdapat hubungan yang sejajar (searah) antara X_2 dan Y , hal tersebut menunjukkan jika Budaya organisasi mengalami peningkatan maka Kompetensi pun semakin membaik. Hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Kompetensi (X_2) berada pada rentang 0,80 – 1,00 menurut Sugiyono (2017:184) hubungannya dapat dikategorikan mempunyai keeratan hubungan yang **Sangat kuat**.

Urutan nilai korelasi kedua dan selanjutnya yang terkecil dapat diurutkan sebagai berikut, Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.528 dikategorikan hubungannya **sedang**. Terakhir korelasi Kompetensi (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0.349, dengan nilai korelasi yang terletak antara 0.20-0,399, maka kedua korelasi tersebut dikategorikan mempunyai keeratan hubungannya **rendah**.

b. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menganalisis hubungan kausal (pengaruh) antara Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Langkah-langkah untuk membentuk struktur model analisis jalur adalah sebagai berikut :

- 1) Menghitung koefisien korelasi bivariat untuk setiap pasangan variabel eksogen (X), dan variabel endogen (Y), hasilnya disusun dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2.

Tabel Correlations/Korelasi

		Budaya Organisasi (X1)	Kompetensi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	1	.869**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	95	95	95
Kompetensi (X2)	Pearson Correlation	.869**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	95	95	95
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.831**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 3

Matriks Korelasi Variabel Eksogen dan Endogen

Variabel	X ₁	X ₂	Y
X ₁	1,000	0,869	0,643
X ₂	0,869	1,000	0,807
Y	0,831	0,807	1,000

Sumber: Data Hasil Analisis Korelasi, 2020

- 2) Menyusun matriks korelasi antar variabel eksogen

Tabel 4

Matriks Korelasi antar Variabel Eksogen

Variabel	X ₁	X ₂
X ₁	1,000	0,869
X ₂	0,869	1,000

- 3) Koefisien determinasi variabel X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 5

Koefisien Determinasi Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y/Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.720	.714	1.65172	1.945

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel Model Summary, nilai R Square atau koefisien determinasi adalah 0,720 atau 72.00%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai adalah 72.00%. Dengan kata lain besarnya pengaruh variabel lain (ϵ) sebesar $100\% - 72.00\% = 28\%$ atau 0.28.

4) Menghitung koefisien jalur dengan Software SPSS 26.00 for windows

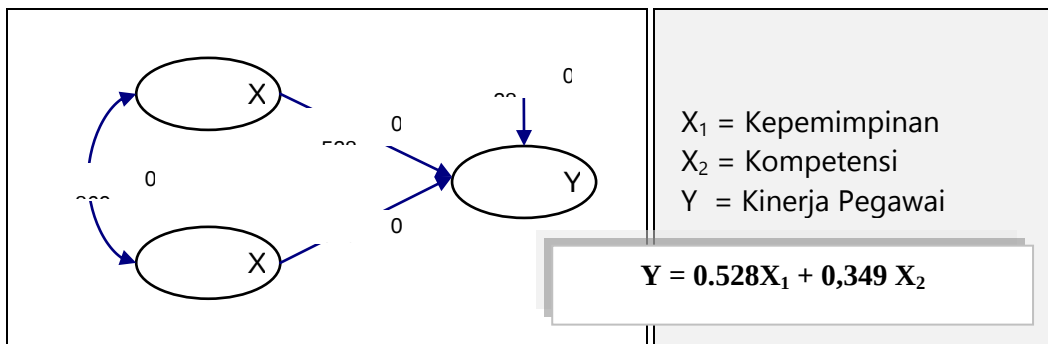
Tabel 6

Tabel Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.873	1.259		-3.077	.003
	Budaya Organisasi (X1)	.282	.060	.528	4.733	.000
	Kompetensi (X2)	.110	.035	.349	3.127	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel Coefficients menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel kausal terhadap Y (Kinerja Pegawai). Kolom Beta menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel kausal. Pengaruh variabel X_1 (Budaya Organisasi) sebesar 0.528 dan variabel X_2 (Kompetensi) sebesar 0,349 Pengaruh semua variabel tersebut adalah signifikan, karena nilai kolom Sig lebih kecil dari nilai α (0.05). Besaran-besaran yang telah dihitung, digambarkan dalam diagram jalur seperti terlihat dibawah ini.



Gambar 2

Koefisien Jalur Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada gambar di atas koefisien jalur variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai bertanda positif, artinya kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila hanya mempertimbangkan variabel Budaya Organisasi saja dan variabel Kompetensi dianggap konstan, maka jika variabel Budaya Organisasi bertambah satu satuan akan meningkatkan kinerja Pegawai besar 0,528 satuan. Sedangkan Kompetensi akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,349 satuan.

5) Menguji model struktural secara simultan menggunakan statistik uji F

Tabel 7

Tabel Anova/Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645.692	2	322.846	118.338	.000 ^b
	Residual	250.991	92	2.728		
	Total	896.683	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

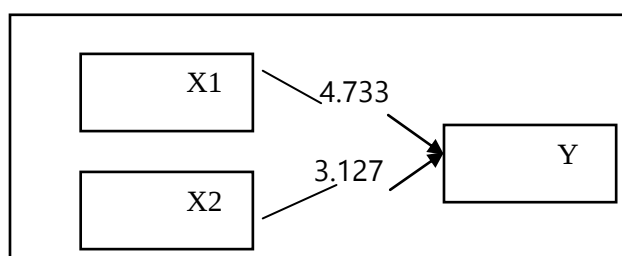
Dengan Kriteria uji : Tolak H_0 jika $F > F_{\text{tabel}}$, Karena $F_{\text{hitung}} = 118.338 > F_{\text{tabel}} = 3.094$ maka H_0 ditolak, artinya Jalur Budaya Organisasi dan Kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan pengujian secara simultan menggunakan statistik uji F tidak dapat diketahui variabel mana yang sebenarnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap model struktural kinerja Pegawai. Untuk itu selanjutnya akan diuji hipotesis untuk setiap koefisien jalur menggunakan statistik uji t untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

6) Menguji masing-masing koefisien jalur secara parsial

$H_0 : \rho_{yx_i} = 0$, secara parsial X_i tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1 : \rho_{yx_i} > 0$, secara parsial X_i berpengaruh terhadap Y ; $i = 1$ dan 2

Jika $|\text{Nilai } T_{\text{hitung}}| > T_{\text{tabel}}$ maka hipotesis nol ditolak, artinya jalur dari Budaya Organisasi dan Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil analisis menggunakan bantuan *software SPSS 26.00 for windows* statistik uji t digambarkan seperti terlihat dalam diagram jalur berikut ini.



Gambar 3
Uji Parsial menggunakan Statistik Uji t

7) Uji Hipotesis Budaya Organisasi (X_1)

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah : $H_0 : \rho_{yx_1} = 0$, secara parsial X_1 tidak berpengaruh terhadap Y dan $H_1 : \rho_{yx_1} > 0$, secara parsial X_1 berpengaruh terhadap Y

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila $t > t_{\text{tabel}}$, berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan $dk = 93$, ternyata $t = 4.733 > t_{\text{tabel}} = 1.968$, artinya hipotesis nol ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur dari variabel Budaya Organisasi (X_1) signifikan. Dapat pula dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

8) Uji Hipotesis Kompetensi (X_2)

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel Kompetensi Kerja terhadap kinerja Pegawai adalah : $H_0 : \rho_{yx_2} = 0$, secara parsial X_2 tidak berpengaruh terhadap Y dan $H_1 : \rho_{yx_2} > 0$, secara parsial X_2 berpengaruh terhadap Y

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila $t > t_{\text{tabel}}$, berdasarkan perhitungan diatas dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan $dk = 93$, ternyata $t = 3.127 > t_{\text{tabel}} = 1.968$, artinya hipotesis nol ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur

Kompetensi (X_2) signifikan. Dengan kata lain dapat dinyatakan pula bahwa variabel Kompetensi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Dari uraian uji hipotesis koefisien jalur secara parsial di atas dapat diringkas dalam sebuah tabel, seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 8
Ringkasan Pengujian Koefisien Jalur

Variabel	Koef. Jalur	Nilai t	t_{tabel}	Kesimpulan	Keterangan
X_1	0.528	4.733	1.968	Tolak H_0	Signifikan
X_2	0.349	3.127	1.968	Tolak H_0	Signifikan

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur, 2020

Karena semua variabel atau koefisien jalurnya signifikan, dapat pula dihitung besarnya persentase pengaruh untuk masing-masing variabel, tujuannya untuk mengetahui besarnya peningkatan atau penurunan terhadap kinerja Pegawai. Cara menghitung pengaruh langsung dan tak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah dengan memperhatikan nilai koefisien jalur dan nilai koefisien korelasi antar variabel eksogen.

Pengaruh langsung X_i terhadap $Y = (\rho_{yx_i}).(\rho_{yx_i})$, dan Pengaruh tidak langsung X_i melalui X_j terhadap $Y = (\rho_{yx_i}).(r_{x_i x_j}). (\rho_{yx_j})$

Tabel 9
Pengaruh langsung variabel X_i terhadap Y

Variabel	$P_{y.x_i}$ (R)	Pengaruh langsung terhadap Y (R^2)	% Pengaruh langsung terhadap Y
X_1	0.528	0.279	27.88%
X_2	0.349	0.122	56.00%

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur, 2020

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan dan Kompetensi mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan pengaruh langsung terbesar adalah variabel Kompetensi yaitu 56,00%, dan pengaruh langsung dari variabel Kompetensi sebesar 41,00%. Bahasan dibawah ini merupakan uraian mengenai pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.

9) Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 10
Persentase Pengaruh Budaya Organisasi

Uraian	Perhitungan	%
Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	$(0.528)^2 =$	27.88
Pengaruh Tak Langsung X_1 Melalui X_2 Terhadap Y	$0.528 \times 0.869 \times 0.349 =$	16.01
Total Pengaruh X_1		43.89

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur, 2020

Pengaruh langsung dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 27.88%, sedangkan pengaruh tak langsung Budaya Organisasi melalui Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 16.01%. Sehingga Total pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 43.89%. Artinya dengan mempertimbangkan variabel Budaya Organisasi dalam model struktural akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 43.89%, dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

10) Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 11
Persentase Pengaruh Kompetensi Kerja

Uraian	Perhitungan	%
Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	$(0.528)^2 =$	12.18
Pengaruh Tak Langsung X_2 Melalui X_1 Terhadap Y	$0.528 \times 0.869 \times 0.349 =$	16.01
Total Pengaruh X_2		28.19

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur, 2020

Pengaruh langsung dari Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 12.18%, sedangkan pengaruh tak langsung Kompetensi melalui variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 16.01%. Sehingga total pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 28.19%. Artinya dengan mempertimbangkan Kompetensi kerja dalam model struktural akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 28.19%, dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Besarnya pengaruh total dari variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi $R^2 = 0.720$ atau sebesar 72,00%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 28,00%. Dengan persentase koefisien determinasi yang lebih besar dari 70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori Kuat, sehingga dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi dapat digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

4 PENUTUP

Berdasarkan hasil observasi, penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini menunjukkan hasil penelitian secara kuantitatif disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan budaya organisasi, hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dari pernyataan responden mengenai "Dinas mampu memenuhi tantangan jangka pendek tanpa mengorbankan visi jangka panjang Dinas".
2. Peran Kompetensi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini terlihat dari item pernyataan "Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan".
3. Kondisi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini terlihat dari item pernyataan "Perkerjaan saya tidak terbengkalai karena adanya kerja sama yang baik antar pegawai".
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan total pengaruh sebesar 43.89%.
5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan total pengaruh sebesar 28.19%.
6. Besarnya pengaruh total dari variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap model struktural Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi $R^2 = 0.720$ atau sebesar 72.0%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 28%. Dengan persentase koefisien determinasi yang lebih besar dari 70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi cukup tepat digunakan untuk mengukur Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.
7. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat peranan yang cukup signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ditemukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Arizal dan Apriatni Endang Prihatini. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta". Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip. 5(3) h:1-12. 2016
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. "Sumber Daya Manusia Abad 21". Jakarta: Nusantara Consulting. 2011
- Denison, Daniel. R. "Corporate culture and organizational effectiveness". United state of America. 2006
- Gaol, CHR. Jimmy L. "A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public dan Bisnis". Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana. 2014
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. "Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis". Jakarta: Gramedia pustaka utama. 2008
- Kusuma, Rodiathul dkk. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT Karya Indah Buana Surabaya)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 31(1) h:58-65. 2016

- Luthans, Fred and Richard Hodgetts. "International management; culture, strategy, and behavior". United States: McGrawHill. 2003
- Mathis, Jackson. "Human Resource Management". Jakarta: Salemba Empat. 2009
- Munandar. "Psikologi Industri dan Organisasi". Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia. 2001
- Palan. "Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi," Cetakan Pertama, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PPM Anggota IKAP. 2007
- Rahayu, Tri Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi. Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. 3(3) h:530-545. 2014
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2009
- Rus, Mihaela dan Dan Octavian Rusu. The Organizational Culture in Public and Private Institutions. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 187 pp: 565– 569. 2015
- Robbins, Stephen. Perilaku organisasi. Gramedia: PT Indek. 2003
- Robbins, Stephen and Timothy A. Judge. Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education, Inc. 2007
- Silvia, dkk. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol 4 h:1-10. 2016
- Spencer, Lyle M. and Signe M. "Competence work: Model for Superior Performance". John Wiley and Sons, Inc. 1993
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta. 2017
- Wibowo. "Manajemen Kinerja". Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. 2016
- Wirawan. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian". Jakarta: Salemba Empat. 2009
- Wirda, Fisla. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung". Polibisnis. 5(1) h:77-87. 2013