

**Analisis Dampak Budaya Organisasi dan Kompetensi dalam  
Meningkatkan Kinerja Pegawai DISDIK Jawa Barat**  
*Analysis of the Impact Organization Culture and Competence on Employee Performance  
Improvement at the West Java Ministry of Education*

**Lulu Ulfa Sholihannisa**  
Prodi Administrasi Bisnis  
Politeknik LP3I  
e-mail: [luluulfasholihannisa@plb.ac.id](mailto:luluulfasholihannisa@plb.ac.id)

**Abstract:** *This research aims to analyze the impact of organizational culture and competence on employee performance at the West Java Ministry of Education, both simultaneously and partially. The method used is a descriptive-verify method, with the population being the employees at the West Java Ministry of Education and a sample of 50 people, in addition to using primary data. This research yields an average interpretation of the organizational culture variable at 3.75%, the competence variable at 3.75%, and the employee performance variable at 3.82%. The analysis using path analysis shows that there is a positive and highly significant influence of organizational culture and competence on employee performance at the West Java Ministry of Education, both partially and simultaneously, amounting to 60.8%.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengujian analisis dampak budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai DISDIK Jawa Barat baik secara simultan maupun secara parsial. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif, dengan populasi pegawai DISDIK Jawa Barat dan sampel sebanyak 50 orang, selain itu data yang digunakan berupa data primer. Penelitian ini menghasilkan rerata penafsiran pada variable budaya organisasi sebesar rerata 3,75%, variable kompetensi memperoleh rerata sebesar 3,75%, dan kinerja pegawai memperoleh rerata penafsiran sebesar 3,82%. Hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur diperoleh hasil bahwa terdapat dampak yang positif dan sangat signifikan dari budaya organisasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai DISDIK Jawa Barat baik secara parsial maupun secara simultan yaitu sebesar 60,8%.

**Kata Kunci :** **Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja**

## PENDAHULUAN

Pegawai DISDIK (Dinas Pendidikan) Jawa Barat merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu asset pada instansi pemerintahan tersebut. Setiap pegawai harus mampu melakukan pengelolaan dan manage

semua program dan bentuk pekerjaan pada tupoksi masing-masing, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengontrolan, dan evaluasi. DISDIK Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok dalam merumuskan kebijakan serta menjalankan

program-program Pendidikan di daerah Jawa Barat berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan oleh KEMDIKBUD RI. Semua kebijakan dan program-program Pendidikan tersebut akan berjalan dengan semestinya apabila dijanlkan oleh SDM yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kapasitasnya masing-masing serta didukung oleh budaya organisasi yang sehat. Sehingga dari dua aspek tersbut dapat meciptakan kinerja yang efektif dan tujuan Pendidikan pun dapat tercapai dengan efektif.

Namun sejatinya, fakta di lapangan selalu ada hal yang menghambat pada kinerja pegawai. Fenomena yang terjadi di lapagan ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap tupoksinya, nilai-nilai organisasi sering tidak dihiraukan, sehingga masih terjadi pelanggaran-pelanggaran aturan kerja yang sudah ditetapkan. Kurangnya mengemukakan Ide, gagasan, inovasi dan kreativitas kerja, kurangnya kepercayaan diri karena merasa belum memadainya dengan kompetensi yang masih disandang. Kurangnya penguasaan kecerdasaaan intelektual, emosional, dan spiritual pun menjadi kendala dalam kinerja pegawai.

Selain itu juga tuntutan kerja adalah mampu menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dikuasai. Sebagai contoh kasus lain, seorang operator yang mempunyai tingkat kompetensi pada level dua (2) atau sederajat SMA / SMK sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) diberikan pekerjaan teknik atau analisis yang terdapat pada level emlpat (4) atau setara dengan D2, maka hal tersebut cenderung dipaksakan untuk mlelakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pegawai tersebut. Sehingga apabila dipaksakan, akan berdampak pada kinerja pegawai sebagai bagian dari hasil kualitas kerja.

Selain memicu timbulnya dampak tumpang tindih tanggung jawab antara operator dan manajer suatu organisasi perusahaan atau

instansi, hal ini juga menimbulkan bahaya pada organisasi tersebut karena memberikan risiko pada seseorang pegawai yang bukan ahlinya atau tidak sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dan imbasnya adalah kerugian perusahaan yang akan dilamli oleh perusahaan tersebut. Atau apabila hal ini terjadi pada suatu instansi pemerintah adalah terjadinya ketimpangan kebijakan yang mengakibatkan adanya kebijakan yang dibuat tidak sesuai dengan keadaan dilapangan atau kebijakan tersebut akan merugikan instansi pemerintah yang imbasnya adalah terhadap pelayanan masyarakat.

Budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja pegawai merupakan tiga variable yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya Manusia. Kajian penelitian tentang budaya organisa yang mempunyai dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan ini sering dikaji dan diteliti dari tahun ke tahun, mulai dari penelitian terdahulu sampai penelitian kontemporer. Sebagai salah satu contoh, Surya (2022, p. 759 ) menemukan fenomena budaya organisasi karyawan Bank BCA yang kurang memahami empat tata nilai yang ada pada perusahaan, khususnya terkait *team work*, karyawan lebih senang bekerja secara individu dari pada kerja dalam kelompok.

Selain itu, Metriana dan Irwansyah (2017, p. 37) menemukan fenomena dalam penelitiannya yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap pola pikir dan sikap masing-masing karyawan koperasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada generasi ke generasi pada Koperasi Serba Usaha Tabungan Nasional, Singaraja.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi secara langsung dapat meningkatkan kinerja individu organisasi, sikap, tingkah laku, serta pola berpikir atau cara pandang individu oraganisasi. Budaya organisasi merupakan perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asumtions*), atau norma-norma

yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2018, p. 1).

Schein (1992) yang dikutip oleh Utaminingsih (2014, p. 29) menyebutkan bahwa budaya organisasi ditemukan dalam tiga tingkatan, yaitu (a) Artifak, dimana budaya bersifat kasat mata. Misal lingkungan fisik organisasi, teknologi, cara berpakaian, dan lain-lain; (2) Nilai. Nilai ini sulit diamati secara langsung dan juga memiliki tingkat kesadaran yang lebih tinggi daripada artifak; dan (3) Asumsi dasar yang merupakan bagian penting dari budaya organisasi karena di dalamnya terdapat keyakinan, persepsi, pemikiran dan perasaan yang mendasari setiap aktifitas.

Budaya organisasi mempunyai karakteristik tertentu dan hal ini dijelaskan oleh Milkovich dan Newman (2004, p. 241) adalah sebagai berikut: (a) Budaya organisasi dibentuk oleh individu; (b) Budaya organisasi dapat menghasilkan keunggulan; (c) Budaya adalah suatu penguatan; (d) Penguatan-penguatan budaya organisasi cenderung untuk diperbanyak; (e) Budaya dapat diterima dan memiliki sudut pandang yang egois; (f) Budaya organisasi membekali para anggotanya dengan kontinuitas dan identitas; (g) Budaya organisasi menyeimbangkan nilai-nilai yang saling berlawanan; (h) Budaya organisasi adalah suatu sistem subernetik; (i) Budaya organisasi adalah suatu pola; (j) Budaya organisasi adalah komunikasi; (k) Budaya organisasi bersifat sinergis; dan terakhir (l) Budaya dapat dipelajari dan organisasi harus mempelajarinya.

Menurut Robins (2001) yang dikutip oleh Moeliono (2005, p. 15) menjelaskan fungsi budaya organisasi, pertama budaya organisasi mempunyai pengaruh pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, kedua budaya organisasi memberikan identitas bagi

anggota-anggota organisasi, dan yang ketiga, budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual, keempat budaya organisasi dapat meningkatkan kemandirian sistem social.

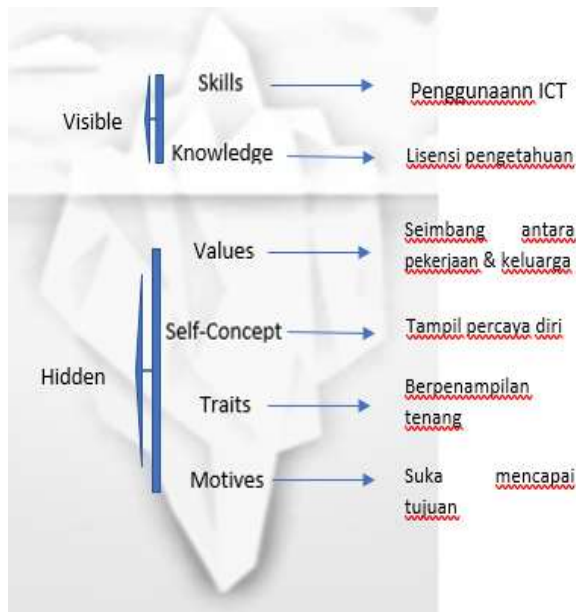
### Kompetensi

Kompetensi menjadi salah satu factor keberhasilan kinerja pegawai/karyawan pada suatu perusahaan/organisasi. Suatu penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2019, p. 2) yang menemukan fenomena permasalahan mengenai rendahnya kinerja karyawan bagian pemasaran serta adanya perbedaan hasil penelitian antara kompetensi serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lambang Perkasa Motor.

Menurut Spenser dan Spenser (Ma'arif & Tanjung, 2003, p. 6) kompetensi diartikan sebagai ciri-ciri karakteristik seseorang yang bersifat mendasar yang dapat menghasilkan unjuk kerja berdasarkan kriteria atau referensi tertentu yang dapat dianggap efektif. Pada suatu organisasi perusahaan, lingkup kompetensi mencakup tiga lingkup, antara lain kinerja yang terobservasi, standar kualitas, dan atribut seseorang yang dapat dicatat seperti keterampilan atau keahlian, dan pengetahuan.

Kompetensi juga merupakan sesuatu yang merujuk pada suatu keahlian tertentu yang harus dimiliki oleh SDM. Berdasarkan ilmu Bahasa, kompetensi mempunyai dua istilah, yaitu "*competency*" dan "*competences*". *Competency* merupakan istilah gambaran perilaku, sedangkan *competences* merupakan uraian tugas kerja atau keluaran pekerjaan (Palan, 2003, p. 2). Kompetensi juga merujuk pada suatu karakteristik perilaku yang dapat dicerminkan melalui motivasi, watak, konsep diri, nilai, pengetahuan, dan keterampilan. Hal tersebut dideskripsikan dalam model *Iceberg Competencies Model* berikut ini:

## 1. Kinerja



Sumber: Ilustrasi berdasarkan Palan (2003)

**Gambar 1. Iceberg Model Kompetensi**

Kinerja menurut Mulyasa (2003, p. 126) merupakan upaya dalam mencapai tujuan. Hasibuan (2011, p. 94) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada orang tersebut berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, dan waktu. Rivai yang dikutip oleh Wildan dan Sa'adah (2021, p. 47) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu perilaku yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Terkait dengan kinerja pegawai, dilakukan penelitian oleh Rivai (2020, p. 215) pada PT Federal International Finance-Medan yang menemukan fenomena bahwa terdapat kecenderungan penurunan kinerja pegawai berdasarkan masih rendahnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga karyawan cenderung telat dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinannya.

Selain itu juga penelitian terkait budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja

pegawai ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shielpiani dan Firmansyah (2018, p. 140) yang menemukan fenomena dalam penelitiannya masih terdapat karyawan pada PT. Bank Jabar Banten kantor cabang Suci Bandung yang kurang menyadari tanggung jawabnya dalam perusahaan sehingga mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif verifikatif. Metode ini mendeskripsikan beberapa variable penelitian, berdasarkan judul penelitian yang diajukan oleh peneliti, maka variable dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai DISDIK Jawa Barat. Adapun sample yang digunakan adalah pegawai DISDIK pada bagian SMP dan SMK dengan jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 50 orang. Dengan demikian berdasarkan pendapat Arikunto (2012, p. 104) yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan dengan demikian, sample pada penelitian ini sebanyak 50 orang (responden).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan rekapitulasi pengukuran budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) dengan menggunakan SPSS 25, masing-masing memperoleh angka penafsiran rerata 3,75 untuk budaya organisasi (X1) dan angka penafsiran rerata 3,75 untuk kompetensi (X2) pada DISDIK Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian hal tersebut berada pada tingkat kategori baik. Adapun rekapitulasi pengukuran kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan SPSS 25 memperoleh angka penafsiran rerata 3,82 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada DISDIK Provinsi Jawa Barat berada pada tingkat kategori baik.

## Uji Validitas

Uji validitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menguji item-item pertanyaan kuesioner berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan pada variable budaya organisasi atau X1, dengan perolehan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel product moment (0,235) dan sig. (2-tailed)  $< 0,1$  dengan tingkat signifikansi 0,1. Pada variable kompetensi atau X2, diperoleh nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel product moment (0,235) dan sig. (2-tailed)  $< 0,1$  dengan tingkat signifikansi 0,1. Pada variable kinerja pegawai diperoleh nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel product moment (0,235) dan sig. (2-tailed)  $< 0,1$  dengan tingkat signifikansi 0,1. Dengan demikian, uji validitas pada X1, X2, Y dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Table 1. Reliabilitas Data**

| Variabel               | Cronbach's Alpha | A    | N of item | Ket      |
|------------------------|------------------|------|-----------|----------|
| Budaya Organisasi (X1) | 0,899            | 0,60 | 14        | Reliable |
| Kompetensi (X2)        | 0,808            | 0,60 | 15        | Reliable |
| Kinerja Pegawai (Y)    | 0,798            | 0,60 | 10        | Reliable |

Sumber: hasil pengolahan data diperoleh dari kuesioner

Table 1 menunjukkan hasil uji reliabilitas kuesioner pada tiga variable penelitian memperlihatkan nilai cronbach's alpha masing-masing sebesar 0,899 untuk variable budaya organisasi, 0,808 untuk variable kompetensi, dan 0,798 untuk variable kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik karena memiliki  $r$ -hitung yang lebih besar dari  $r$ -tabel (0.600).

## Uji Normalitas

**Table 2. Normalitas Data Kolmogorov-Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |         |         |         |  |
|------------------------------------|---------|---------|---------|--|
|                                    | X1      | X2      | Y       |  |
| N                                  | 50      | 50      | 50      |  |
| Mean                               | 53,0600 | 55,4200 | 37,7400 |  |

|                          |                |                     |                     |                   |
|--------------------------|----------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| Normal Parameters a,b    | Std. Deviation | 6,32910             | 6,07467             | 3,68012           |
| Most Extreme Differences | Absolute       | 0,107               | 0,102               | 0,112             |
|                          | Positive       | 0,107               | 0,102               | 0,112             |
|                          | Negative       | -0,061              | -0,085              | -0,068            |
| Test Statistic           |                | 0,107               | 0,102               | 0,112             |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |                | .200 <sup>c,d</sup> | .200 <sup>c,d</sup> | .161 <sup>c</sup> |

Sumber: data dioleh SPSS 25.0

Hasi uji statistik Kolmogorov Smirnov menunjukkan data terdistribusi normal, karena memiliki Normalitas  $> 0,05$  seperti terlihat pada tabel 2 yaitu Normalitas X1 0,200  $> 0,05$ , Normalitas X2 0,200  $> 0,05$  dan Normalitas Y 0,161  $> 0,05$ .

## Hubungan Antar Variable Menggunakan Analisis Korelasi

**Table 3. Matrik Korelasi Antar Variable**

|    |                     | Correlations |        |        |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|
|    |                     | X1           | X2     | Y      |
| X1 | Pearson Correlation | 1            | .787** | .775** |
|    | Sig. (2-tailed)     |              | 0,000  | 0,000  |
|    | N                   | 50           | 50     | 50     |
| X2 | Pearson Correlation | .787**       | 1      | .661** |
|    | Sig. (2-tailed)     | 0,000        |        | 0,000  |
|    | N                   | 50           | 50     | 50     |
| Y  | Pearson Correlation | .775**       | .661** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  |        |
|    | N                   | 50           | 50     | 50     |

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

Sumber: data dioleh SPSS 25.0

Hasil perhitungan uji korelasi antara variable budaya organisasi (X1) dengan kompetensi (X2) yaitu sebesar 0.787, nilai koefisien korelasinya bertanda positif artinya terdapat hubungan yang sejajar (searah) antara X1 dan X2, hal tersebut menunjukkan apabila budaya organisasi pegawai ditingkatkan, maka kompetensi semakin membaik.

Hubungan antara budaya organisasi (X1) dengan kompetensi (X2) berada pada rentang 0,60 – 0,79 menurut Sugiyono (2018:184), dengan demikian dapat dikategorikan kuat. Urutan nilai korelasi kedua dan selanjutnya hingga yang terkecil dapat diurutkan sebagai berikut. Korelasi budaya organisasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.775 dan

korelasi kompetensi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,661, kedua korelasi tersebut yang terletak di antara rentang 0,60 – 0,79 maka korelasi tersebut dikategorikan kuat.

### Koefisien Determinasi

**Table 4. Koefisien Determinasi Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .780 <sup>a</sup> | 0,608    | 0,591             | 2,35254                    |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data dioleh SPSS 25.0

Table 4, menjelaskan bahwa R = 0,780 berarti menunjukkan hubungan (*relation*) antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai DISDIK Jawa Barat sebesar 7,80%, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat. R Square sebesar 0,608 berarti 60,8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variable budaya organisasi dan kompetensi. Sedangkan sisanya 39,2% tidak termasuk dalam model penelitian ini. Terhadap besaran koefisien korelasi ( R ), dengan nilai 0,780 menunjukkan bahwa korelasi antara variable budaya organisasi dan kompetensi dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat.

### Uji Simultan (Uji F)

**Table 5. Uji F ANOVA**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 403,502        | 2  | 201,751     | 36,454 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 260,118        | 47 | 5,534       |        |                   |
|       | Total      | 663,620        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data dioleh SPSS 25.0

Nilai F-hitung yang ditunjukkan oleh table 5 diatas sebesar 36,454 dan Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa

variable X1 (budaya organisasi) dan X2 (kompetensi) secara simultan berdampak terhadap variable Y (kinerja pegawai) dengan signifikan, atau dalam hal ini Hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai diterima.

### Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 6. Uji T Coefficientsa**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |       |
| 1     | (Constant) | 15,044                      | 3,086      |                           |  | 4,875 | 0,000 |
|       | X1         | 0,342                       | 0,076      | 0,670                     |  | 4,523 | 0,000 |
|       | X2         | 0,081                       | 0,090      | 0,134                     |  | 0,905 | 0,370 |

Sumber: data dioleh SPSS 25.0

Berdasarkan table 6, menunjukkan:

- Hasil pengujian dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 0.10$  dan derajat kebebasan dk = 48, ternyata t hitung = 4,523 > t tabel = 1,677. Dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur dari variabel budaya organisasi (X1) memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada DISDIK Provinsi Jawa Barat
- Hasil pengujian dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 0.10$  dan derajat kebebasan dk = 48, ternyata t hitung = 0,905 > t tabel = 1,677. Dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur dari variabel kompetensi (X2) memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai pada DISDIK Provinsi Jawa Barat

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa terdapat dampak yang signifikan Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai DISDIK Provinsi Jawa Barat. Dampak Budaya Organisasi menunjukkan hasil yang signifikan dengan baiknya budaya organisasi yang diciptakan, maka baik pula lah hasil yang diperoleh pada institusi tersebut yaitu dengan hasil terciptanya kinerja yang baik pada DISDIK Provinsi Jawa Barat.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Jamlaluddin, dkk (2017) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor DISDIK Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori yang sangat baik, hal ini dibuktikan dengan besaran pengaruh sebesar 39,9%.

Selain itu, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai DISDIK Provinsi Jawa Barat. Penelitian lain yang memperkuat penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) bahwa persentase kompetensi sebesar 15,7% memberikan dampak yang positif dan cukup signifikan terhadap kinerja pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta, walaupun 84,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti bersangkutan.

Dari hasil analisis untuk melihat hubungan kausal antara budaya organisasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada DISDIK Provinsi Jawa Barat menggunakan path analysis, menunjukkan terdapat dampak positif yang signifikan dari variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 90%. Hubungan terbesar diberikan oleh variabel budaya organisasi sebesar 52% sedangkan dampak variabel kompetensi yaitu sebesar 9%.

Besarnya hubungan total dari variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi  $r^2 = 0,608$  atau sebesar 60,8%, sedangkan dampak yang lainnya atau kekeliruannya sebesar 39,2%. Dengan demikian, model yang dibentuk termasuk dalam kategori kuat, sehingga dalam penelitian ini variabel budaya organisasi dan kompetensi tepat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai di DISDIK Provinsi Jawa Barat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil nilai yang diperoleh dari angka rerata penafsiran pada variabel budaya organisasi dan kompetensi, maka budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DISDIK Provinsi Jawa Barat berada pada tingkat kategori baik. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan baik.

Secara parsial maupun simultan, budaya organisasi dan kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DISDIK Provinsi Jawa Barat. Hal ini berarti dengan adanya budaya organisasi semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula Kinerja Pegawai DISDIK Provinsi Jawa Barat dalam menjalankan tugas dan kewajiban.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBM: Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3, 1-10. doi:10.33603
- [2] Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *pada DISDIK Provinsi Sulawesi Selatan*, 4, 25-34. doi:10.26858
- [5] Ma'arif, M., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Operasi*. Jakarta : Grasindo.
- [6] Meitriana, M. A., & Irwansyah, M. (2017, Juni). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5, 34 - 44. doi:10.23887

- [7] Milkovich, G., & Newman, J. (2004). *Compensation*. (8, Ed.) New York, US: McGraw-Hill Education.
- [8] Moeliono, D. (2005). *Cultured! Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [9] Mulyasa, E. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [10] Palan, R. (2003). *Competency Management*. Kuala Lumpur, Malaysia: Specialist Management Resources Sdn Bhd.
- [11] Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2, 40-46. doi:10.31294
- [12] Rivai, A. (2020, September). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 213-223. doi:10.30596
- [13] Shielpati, A., & Firmansyah, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 4, 139-154.
- [14] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 759-768. doi:10.26740
- [16] Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Divisi Kencana Prenadamedia Group.
- [17] Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press.
- [18] Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang : LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.