

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT BELITANG HILIR KABUPATEN SEKADAU

Oleh:
IKRA DINATA
NIM. E42011076

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, Tahun 2015

E-mail : ikradinata.76@gmail.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau. Judul ini diangkat berdasarkan permasalahan kinerja aparatur yang belum seluruh sasaran dicapai secara maksimal. Jenis penelitian ini adalah eksplanasi yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal. Penelitian ini diawali dengan melakukan pengamatan awal dan pengajuan usulan penelitian kemudian membuat dan menguji validitas dan reliabilitas kuesioner. Setelah itu, kuesioner disebarakan kepada responden dan dianalisis dalam laporan penelitian (skripsi) dengan bantuan *software* SPSS 22. Lokasi penelitian di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,890 dengan arah hubungan yang positif dan persamaan regresi berganda $Y = 15,296 + 0,239X_1 + 0,149X_2$. Selanjutnya dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar 79,3% yang menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur di Kantor Camat Belitang Hilir. Hasil tersebut membuktikan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja aparatur di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau, sedangkan sisanya 20,7% adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga saran yang diberikan atas penelitian ini adalah Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau untuk terus mengembangkan kompetensi dan menciptakan budaya organisasi yang baik guna meningkatkan kinerja aparatur di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau

Kata-kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur.

INFLUENCE OF COMPETENCE AND CULTURAL ORGANIZATION PERFORMANCE AGAINST APPARATUS IN BELITANG HILIR DISTRICT OFFICE SEKADAU

Abstract

Thesis writing is aimed to know is there any influence of competencies and organizational cultures together on the performance of government officials at Head Office Belitang Sekadau Hilir. The title of the performance issues raised on the terms of the entire apparatus that has not reached its full potential targets. This type of research is the explanation that the kind of research that aims to determine the effect or the relationship between two or more variables. This study uses a quantitative method with a causal relationship. This study begins by observing the beginning and submission of proposals for research and then create and test the validity and reliability of the questionnaire. After that, the questionnaire distributed to respondents and analyzed in the research report (thesis) with SPSS 22. Location of research in Belitang Hilir District Office Sekadau. These results indicate that there are multiple correlation coefficient (R) of 0.890 at the direction of a positive relationship and a multiple regression equation $Y = 15.296 + 0,239X_1 + 0,149X_2$. Furthermore, from the calculation of the coefficient of determination obtained R Square of 79.3%, which shows the influence of

competencies and organizational cultures together on the performance of the apparatus at the Head Office Belitang downstream. These results prove that the competence and organizational culture has a significant and positive effect on the performance of the apparatus at the Head Office Belitang Downstream Sekadau, while the remaining 20.7% are other factors not examined in this study. So the advice given on this study is the Head Office Belitang Downstream Sekadau to continue to develop competencies and create a culture of good organization in order to improve the performance of the apparatus at the Head Office Belitang Downstream Sekadau

Keywords: Competence, Organizational Culture, Performance Apparatus.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan elemen yang amat diperlukan di dalam kehidupan manusia, apa lagi dalam kehidupan modern. Organisasi membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu. Disamping itu organisasi membantu masyarakat, membantu kelangsungan pengetahuan dan ilmu pengetahuan. Organisasi merupakan sumber penting aneka macam karier di dalam masyarakat.

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya sekumpulan orang-orang yang mempunyai keinginan dan kebutuhan berbeda-beda, namun terorganisir dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi. Dalam suatu organisasi pemerintah terdapat pelaku yang biasanya disebut aparatur pemerintah atau yang sekarang dikenal dengan aparatur sipil

negara yang dapat meningkatkan hasil kinerja organisasi pemerintah tersebut, tentunya aparatur ini berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan karena sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus berkarakter.

Mewujudkan aparatur pemerintah berkualitas dalam jajaran organisasi pemerintah itu sangat penting, karena peranannya yang sangat besar dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan. Aparatur pemerintah merupakan tulang punggung pemerintah dan pelaksana pembangunan serta dalam usaha memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh organisasi pemerintahan tersebut sangat

dipengaruhi oleh kinerja aparaturnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia.

Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga kinerja aparat menjadi lebih baik. Dalam hal ini ditegaskan dalam pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu: "Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas". Untuk itu pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik.

Sama halnya dengan Kecamatan Belitang Hilir Kabupaten Sekadau, kinerja aparatur yang berada didalamnya sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dari organisasi publik. Tujuan organisasi ini akan berhubungan langsung dengan kesejahteraan masyarakatnya. Namun di jelaskan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kecamatan Belitang Hilir (2013:20), capaian kinerja yang dilaksanakan belum seluruh sasaran dapat dicapai secara maksimal.

Berdasarkan dari pra-survey yang telah dilakukan peneliti, ditemukan fenomena diantaranya berkaitan dengan kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir, pertama dilihat dari sisi kualitas kinerja yang ditemukan peneliti yaitu dalam pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada Kecamatan Belitang Hilir yang belum mencantumkan indikator dalam capaian kinerja, target capaian kinerja, serta hasil perhitungan capaian kinerja.

Kedua, fenomena yang ditemukan adalah keterlambatan kehadiran pegawai atau datang tidak tepat waktu pada jam kerja, hal ini membuat masyarakat yang ingin melakukan urusan administrasi di kantor camat menjadi terlambat karena dikerjakan pada siang hari. Terlebih lagi bagi masyarakat yang ingin membuat surat pengantar dari kecamatan untuk memenuhi persyaratan dalam kegiatan di ibu kota kabupaten maka akan memakan waktu yang lama. Hal ini dikarenakan setelah menunggu aparatur yang datang tidak tepat waktu masyarakat harus menempuh jarak yang memakan waktu satu setengah jam untuk menuju ibu kota kabupaten.

Ketiga, berkaitan dengan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja, para aparatur di Kantor Camat Belitang Hilir saling acuh tak acuh seperti tidak saling mengingatkan jika rekan melakukan

pelanggaran seperti datang terlambat. Terdapat juga sifat paternalistik para aparatur senior (Kepala Seksi) yang memperlakukan bawahannya sebagai orang yang belum dewasa seperti aparatur senior yang merasa hanya mereka yang mengetahui kehidupan berorganisasi sehingga membatasi staffnya untuk bertindak inovatif dan kreatif dalam bekerja.

Untuk itu diperlukan berbagai tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi fenomena yang ada. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur pemerintahan salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas demi pencapaian tujuan. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2013:323).

Selain kompetensi, faktor lain yang turut serta berpengaruh dalam kinerja aparatur pemerintahan adalah budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan

terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Untuk mencapai kinerja yang maksimum, organisasi harus menjamin orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Dari beberapa hal diatas, menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau. Mengingat sangat pentingnya kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi, banyak pendapat yang dikemukakan para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Akan tetapi dalam penelitian ini peneliti memilih teori yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2009:30) mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

1. Kompetensi
2. Budaya Organisasi
3. Sistem Penghargaan / *Reward System*

Dari apa yang telah diungkapkan dapat dilihat bahwa tiga faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau. Berdasarkan fenomena-fenomena yang ada peneliti menduga bahwa terdapat dua faktor yang paling kuat mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau adalah

faktor kompetensi dan budaya organisasi. Hal ini juga memperkuat bahwa sistem penghargaan yang terdapat dalam aparatur pemerintahan telah ditetapkan secara pasti berupa gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau”**.

2. Pembatasan Penelitian

Karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat banyak dan luas, seperti apa yang diungkapkan Sudarmanto (2009:30) mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

1. Kompetensi
2. Budaya Organisasi
3. Sistem Penghargaan / *Reward System*

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan maka peneliti membatasinya pada faktor kompetensi dan budaya organisasi. Pada faktor kompetensi dan budaya organisasi peneliti fokus kepada kompetensi dan budaya organisasi aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir

Kabupaten Sekadau. Dengan adanya pembatasan masalah peneliti berharap ruang lingkup yang luas akan diperkecil sehingga pokok masalah penelitian dapat dipecahkan semaksimal mungkin.

3. Rumusan Masalah

Atas dasar pengidentifikasian masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Apakah ada pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau?”

4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau.

5. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan ilmu pengetahuan kepada para pembaca dan diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya serta untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pemerintahan, terutama berkenaan dengan kinerja aparatur pemerintah.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran kepada Kecamatan Belitang Hilir Kabupaten Sekadau agar dapat meningkatkan kinerja aparatur pemerintah yang ada di SKPD tersebut serta untuk pembaca yang membutuhkan tulisan ini sebagai referensi dan menambah pengetahuan.

yang dapat dicapai dari seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut John Minner (dalam Sudarmanto, 2009:11) mengemukakan 4 dimensi dalam menilai kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas, meliputi; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas, meliputi; jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, meliputi; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Menurut Mangkunegara (2012:09) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:260) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Lebih lanjut lagi Sudarmanto (2009:30) mengungkapkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kompetensi

Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena kompetensi yang dimiliki aparatur sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya sehingga

aparatur tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karena budaya organisasi itu lahir, tumbuh, dan berkembang dari nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga dan diyakini sehingga mengkrystal dalam organisasi yang akan mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan terkait dengan cara organisasi memberikan pengakuan dan imbalan kepada karyawan dalam rangka menjaga keselarasan antara kebutuhan individu dengan tujuan organisasi. Sistem penghargaan dapat mendorong perilaku dalam pencapaian misi dan strategi organisasi dan membantu meningkatkan kinerja individu serta kinerja organisasi.

Menurut Sudarmanto (2009:30) sudah jelas dapat kita lihat bahwa tiga faktor yaitu kompetensi, budaya organisasi dan sistem penghargaan merupakan faktor yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur. Akan tetapi dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu sistem penghargaan telah diatur dan

ditetapkan secara pasti. Sehingga peneliti memfokuskan pada faktor pertama yaitu kompetensi dan faktor kedua yaitu budaya organisasi.

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Badan Kepegawaian Negara mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323).

Spencer (dalam Sudarmanto, 2009:70) membagi dimensi kompetensi sebagai berikut :

1. Berorientasi Prestasi dan Tindakan, meliputi semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja, perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja, proaktif dan inisiatif, mencari informasi.
2. Membantu dan melayani orang lain, meliputi empati dan berorientasi pelanggan.
3. Kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak, meliputi luasnya

dampak dan pengaruh, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja.

4. Kemampuan manajerial, meliputi mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan/memberikan perintah, kerja sama kelompok dan memimpin kelompok.
5. Kemampuan kognisi, meliputi berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknis/profesional/manajerial.
6. Kemampuan efektivitas pribadi, meliputi pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, komitmen organisasi.

Mangkunegara (2008:113) mengemukakan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu. Armstrong (dalam Sudarmanto, 2009:182) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif. Budaya dapat

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja.

Robbins (dalam Sudarmanto, 2009:171-172) mengidentifikasi budaya organisasi memiliki 7 karakteristik primer, yang merupakan hakikat dari budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko; sejauh mana pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian kerincian; sejauh mana pegawai diharapkan memperhatikan presisi atau kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian
3. Orientasi hasil; sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang; sejauh mana keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim; sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan; sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai.
7. Kemantapan; sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dari pada pertumbuhan.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanasi asosiatif/penelitian kausal. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Belitang Hilir Kabupaten Sekadau. Pada penelitian ini populasi yang digunakan penulis berjumlah 23 orang aparatur di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau. Terdiri dari 1 orang Camat, 1 orang Kasi Pemerintahan, 1 orang Kasi Ekbang, 1 orang Kasi Pemmas, 1 orang Kasi Trantib, 2 orang Kasubbag, 11 orang staf, 2 orang fungsional, 3 orang pegawai kontrak. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka populasi yang menjadi anggota sampel berjumlah 23 orang.

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah angket dengan menggunakan skala likert, dan alat-alat yang mendukung wawancara serta dokumentasi. Uji validitas instrumen menggunakan rumus *Product Moment* dengan bantuan SPSS 22 *for Windows*. Uji Reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 22 *for Windows*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142). Peneliti membagikan angket/kuesioner yang berisi beberapa alternatif jawaban kepada responden yang berdasarkan indikator-indikator variabel yang bersangkutan.

b. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2012:137). Wawancara yang dilakukan pada studi pendahuluan untuk memperoleh data sekunder tambahan dalam penelitian. Informan dalam wawancara ini adalah Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2012:240). Dokumentasi mencakup data atau informasi yang diperoleh dari bahan-bahan tertulis berupa arsip serta data-data yang menunjang penelitian ini.

Teknik analisis yang digunakan yaitu *korelasi product moment* yang

dilanjutkan dengan korelasi berganda dan regresi linier berganda.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Deskripsi Variabel Kompetensi

Tanggapan responden tentang kompetensi adalah 13 orang responden (56,52%) dengan kategori cukup baik dan 10 orang responden (43,48%) dengan kategori baik. Sedangkan untuk kategori lain mengenai variabel kompetensi tidak ada responden yang berada pada interval dan kategori tersebut. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi skor mengenai variabel kompetensi di Kantor Camat Belitang Hilir dikategorikan cukup baik.

2. Hasil Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Tanggapan responden tentang Budaya Organisasi adalah 15 orang responden (65,21%) dengan kategori cukup baik dan 8 orang responden (34,79%) dengan kategori baik. Sedangkan untuk kategori lain mengenai variabel budaya organisasi tidak ada responden yang berada pada interval dan kategori tersebut. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi skor mengenai variabel budaya organisasi di Kantor Camat Belitang Hilir dikategorikan cukup baik.

3. Hasil Deskripsi Variabel Kinerja

Tanggapan responden tentang kinerja adalah 14 orang responden (60,87%) dengan kategori cukup baik dan 9 orang responden (39,13%) dengan kategori baik. Sedangkan untuk interval dan kategori lain mengenai variabel kinerja tidak ada responden yang berada pada interval dan kategori tersebut. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi skor mengenai variabel kinerja pegawai di Kantor Camat Belitang Hilir dikategorikan cukup baik.

4. Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi ganda dengan menggunakan rumus $R_{x_1x_2y}$, maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi ganda antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau adalah sebesar 0,890. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat yakni antara 0,80-1,00.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah digunakan dengan analisis Regresi Linear Berganda, dan didapatkan persamaan regresi linear berganda, yaitu $Y = 15,296 + 0,239X_1 +$

$0,149X_2 + e$. Angka koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,239 yang menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat pada kompetensi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,239 satuan. Kemudian angka koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,149 yang menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat pada budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,149 satuan. Sedangkan angka koefisien konstanta sebesar 15,296 menunjukkan bahwa apabila tidak ada sama sekali pengaruh dari variabel kompetensi dan budaya organisasi, maka variabel kinerja akan tetap 15,296. Hal ini terjadi karena adanya pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana tersebut, dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

a) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompetensi

dan budaya organisasi di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau dapat disimpulkan :

1. Pada variabel bebas (X_1) yaitu kompetensi diperoleh bahwa kompetensi di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau berada dalam kategori cukup baik. Dimana dari data pengolahan angket yang diperoleh dari 23 responden terdapat 13 responden (56,52%) dengan kategori cukup baik dan 10 responden (43,48%) dengan kategori baik. Hasil ini diperoleh dari 6 indikator yang digunakan pada variabel kompetensi.
2. Pada variabel bebas (x_2) yaitu budaya organisasi diperoleh bahwa budaya organisasi di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau berada dalam kategori cukup baik. Dimana dari data pengolahan angket yang diperoleh dari 23 responden terdapat 15 responden (65,21%) dengan kategori cukup baik dan 8 responden (34,79%) dengan kategori baik. Hasil ini diperoleh dari 7 indikator yang digunakan pada variabel budaya organisasi.
3. Pada variabel terikat (Y) yaitu kinerja diperoleh bahwa kinerja di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau berada dalam kategori cukup baik. Dimana dari data pengolahan angket yang diperoleh dari 23

responden terdapat 14 responden (60,87%) dengan kategori cukup baik dan 9 responden (39,13%) dengan kategori baik. Hasil ini diperoleh dari 4 indikator yang digunakan pada variabel kinerja.

4. Pada penelitian ini juga didapat hasil seberapa besar pengaruh variabel bebas (x_1 dan x_2) terhadap variabel terikat (Y). Hasil yang diperoleh dari pengolahan data sebesar 79,3 %. Hasil ini membuktikan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja aparatur di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau, sedangkan sisanya 20,7% adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, peneliti ingin memberikan saran sebagai salah satu alternatif yang dapat digunakan instansi adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki para aparatur di Kantor Camat Belitang Hilir berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada Kantor Camat Belitang Hilir untuk terus berupaya dalam meningkatkan kompetensi

aparatur, agar dapat meningkatkan kinerja di Kantor Camat Belitang Hilir

2. Penelitian ini juga telah membuktikan bahwa budaya organisasi yang ada di Kantor Camat Belitang Hilir berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada Kantor Camat Belitang Hilir untuk terus berupaya dalam meningkatkan budaya organisasi yang ada, agar dapat meningkatkan kinerja di Kantor Camat Belitang Hilir
3. Dalam penelitian ini diperoleh nilai seberapa besar pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau sebesar 79,3 % dan sisanya 20,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil ini, peneliti merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneliti faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Penelitian selanjutnya tentang kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau dapat dilakukan dengan menggunakan paradigma kualitatif agar mendapat analisis yang lebih mendalam.

E. REFERENSI

1. Sumber Buku :

Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

-----, 2008. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Refika Aditama.
Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
Riduwan. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

-----, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

2. Undang-Undang dan Dokumen :

UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Kalimantan Barat Nomor : 014/I-A/1964 tanggal 1 Agustus 1964 tentang pembagian Daerah Administratif Kecamatan Sekadau Hilir dan Kecamatan Belintang Hulu

Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Barat Nomor: 353 Tahun 1987 tanggal 9 Nopember 1987 tentang Penyatuan Desa secara Definitif di Kalimantan Barat

Peraturan Bupati Sekadau Nomor 33 Tahun 2008 tentang tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi dan tata kerja Kantor Kecamatan di Kabupaten Sekadau.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kantor Camat Belintang Hilir Kabupaten Sekadau.

3. Tesis dan Skripsi :

Tesis Emmyah, yakni dalam tesis yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang tahun 2009, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara (STIA-LAN)

Skripsi Riska Pratiwi, yakni dalam skripsi ini yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar tahun 2012, Universitas Hasanuddin Makassar



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, KotakPos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas Akademika Universitas Tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Ikra Dinata
NIM / Periode Lulus : E42011076 / 2015
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : ikradinata.76@gmail.com / 089674853407

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR
PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT BELITANG HILIR
KABUPATEN SEKADAU**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 22 Agustus 2015

(Ikra Dinata)