

Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran Di Masa Pandemi Covid 19

Dr. Hj. Epi Parel, M.M.
epiparela5@gmail.com
Enggar Tyas Bagus Woro (15010007)

ABSTRAK

Sejak diumumkan kasus positif virus *Covid-19* di Indonesia pada 2 Maret 2020 lalu, pemerintah meningkatkan langkah-langkah dalam menangani pandemi global dari *Covid-19*. Berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), menghimbau untuk bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN), meniadakan kegiatan ibadah, dan meminta masyarakat untuk tetap di rumah serta mengurangi aktivitas ekonomi di luar rumah. Kebijakan tersebut bermaksud baik, namun dampak dari kebijakan tersebut memiliki resiko tinggi, hingga akhir Maret 2020 kebijakan pemerintah bukan hanya *social distancing* tapi dilanjutkan dengan *Physical Distancing*, dan juga pemerintah telah menetapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar. Kondisi ini berdampak pada kinerja pegawai yang ada pada pemerintahan daerah. Penelitian ini bertujuan untuk ingin mengetahui pengaruh budaya kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran di Masa Pandemi Covid-19.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Penelitian ini menggunakan 37 responden penelitian.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 80,2%. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 87,4%. Terdapat pengaruh budaya kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 88,7%.

Kata Kunci : Budaya kerja, kompetensi pegawai dan kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Pandemi *Corona Virus Disease 2019* atau yang lebih dikenal dengan Covid 19 banyak mempengaruhi sendi sendi kehidupan manusia didunia, khususnya di Indonesia. Sektor ekonomi, sosial, budaya serta agama tidak luput dari dampak yang diakibatkan oleh Pandemi Covid 19 ini hampir tak ada yang bisa berkelit dari kemunculan virus *Covid-19* ini, tidak terkecuali terhadap pelayanan public.

Berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), menghimbau untuk bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN), meniadakan kegiatan ibadah, dan meminta masyarakat untuk tetap di rumah serta mengurangi aktivitas ekonomi di luar rumah. Kebijakan tersebut bermaksud baik, namun dampak dari kebijakan tersebut memiliki resiko tinggi, hingga akhir Maret 2020 kebijakan pemerintah bukan hanya *social distancing* tapi dilanjutkan dengan *Physical Distancing*, dan juga pemerintah telah menetapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). (Liz. 2020)

Kondisi ini berdampak pada kinerja pegawai yang ada pada pemerintahan daerah. Seperti instansi penyelenggara layanan publik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran yang membatasi layanan, menginisiasi layanan online bahkan sampai meniadakan pelayanan sementara, menjadi satu fenomena yang harus dilakukan. Pembatasan pelayanan publik ini mulai dilakukan oleh pemerintah sejak pertengahan bulan Maret 2020 ini, dimulai dengan meliburkan anak sekolah dengan meminta untuk belajar di rumah dan kemudian menghimbau kepada pegawai-pegawai untuk melakukan *Work From Home* (WFH). Rapat koordinasi yang biasa dilakukan secara langsung dan tatap muka, kini dilakukan secara virtual atau online. Secara tidak langsung ini meubah kinerja pegawai dan budaya kerja yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. Dampak terhadap kinerja pegawai adalah banyaknya realisasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerjaterhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran di Masa Pandemi Covid 19.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran di Masa Pandemi Covid 19.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran di Masa Pandemi Covid 19.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Agus Tulus (2012) kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing. Indikator pengukuran kinerja pegawai, menggunakan teori milik Sulistiani (2011), yaitu sebagai berikut; prestasi, tanggung jawab, Budaya Kerja, kerjasama dan ketaatan.

Menurut Tampubolon (2012) budaya kerja merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya kerja adalah satu wujud anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Indikator pengukuran budaya kerja menurut Tampubolon

(2012) adalah sebagai berikut:

1. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
2. Berorientasi pada pegawai
3. Agresif dalam bekerja
4. Menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja

Menurut Priansa (2018) Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Indikator pengukuran kompetensi pegawai menurut Priansa (2018) adalah pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja

3. METODOLOGI

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis yang telah ditetapkan. Metode penelitian menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat pembandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu, dengan menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari Budaya kerja (X_1) dan Kompetensi pegawai (X_2) serta variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu Kinerja pegawai (Y). Variabel bebas dalam hal ini adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau memberi kontribusi terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat dalam hal ini adalah variabel yang dikontribusi oleh variabel bebas.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran yaitu sebanyak 39 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 37 orang karena peneliti dan Pimpinan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran tidak masuk sebagai objek penelitian.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Menurut Sugiyono (2017), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian dengan pengamatan langsung keadaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

b. Kuesioner

Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu peneliti akan mengedarkan sejumlah pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung oleh peneliti di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

c. Jenis Data

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari responden berupa tanggapan pengaruh Budaya Kerja dan

Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan Budaya Kerja dan Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Sedangkan, alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program olah data SPSS 21 (*Statistical Product and Service Solution*).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier, yaitu penafsiran tidak bias dan terbaik atau disingkat BLUE (*Best Linier Unbias Estimate*). Sebelum dilakukan pengujian analisis linier berganda terhadap sebuah hipotesis maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik atas data yang akan diolah. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori teori yang relevan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Hipotesis yang dilakukan ada 2 jenis yaitu Uji hipotesis parsial (Uji T) dan Uji Hipotesis seara simultan (Uji F)

6. Koefisien Determinasi (KD)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (budaya kerja dan kompetensi pegawai) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), maka perhitungan korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi (KD) = $r^2 \times 100 \%$.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. Identitas responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1
Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Umur	Jumlah Responden
1	Laki - Laki	15
2	Perempuan	22
Jumlah		37 Responden

Dari tabel 1 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subjek atau responden terdiri dari laki – laki sebanyak 15 responden dan perempuan adalah 22 responden. Responden terbanyak didominasi laki-laki yaitu 37 responden.

Tabel 2
Karakteristik responden berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah Responden
1	< 20 tahun	4
2	20–29 tahun	12
3	30– 39 tahun	8
4	40 – 49 tahun	7
5	> 50 Tahun	6
Jumlah		37 Responden

Dari tabel 2 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subjek atau responden terdiri dari usia < 20 tahun sebanyak 4 responden, usia 20 - 29 tahun sebanyak 12 responden, usia 30- 39 sebanyak 8 responden, usia 40 - 49 sebanyak 7 responden dan usia diatas 50 tahun sebanyak 6 responden. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa subyek atau responden yang terbanyak yaitu usia antara 20 – 29 tahun yaitu sebanyak 12 orang responden.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SMA/ SLTA	7
D3	3
S1	25
S2	2
Total	37

Berdasarkan tabel 3 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari lulusan SMA/ SLTA sebanyak 7 orang, D3 sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 25 orang, dan S2 sebanyak 2 orang Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak yaitu pendidikan S1.

Tabel 4 Distribusi Data Budaya Kerja (X₁) secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63 – 75	Sangat Setuju	-	0%
2	51 – 62	Setuju	32	86,49%
3	39 – 50	Ragu - ragu	5	13,51%
4	27 – 38	Kurang Setuju	-	0%
5	15 – 26	Sangat Kurang Setuju	-	0%
JUMLAH			37	100%

Sumber : data diolah, 2021

Dari 37 orang responden penelitian, Budaya Kerja (X₁) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran dalam kategori "Sangat Setuju" ada 0 orang (0%), yang menyatakan "Setuju" ada 32 orang (86,49%), dan yang menyatakan "Ragu - ragu" ada 5 orang (13,51%). Responden yang menyatakan "Kurang Setuju" ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan "Sangat Kurang Setuju" ada 0 orang (0%).

Tabel 5 Distribusi Data Kompetensi pegawai (X₂) secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63 – 75	Sangat Setuju	-	0%
2	51 – 62	Setuju	33	89,19%
3	39 – 50	Ragu - ragu	4	10,81%
4	27 – 38	Kurang Setuju	-	0%
5	15 – 26	Sangat Kurang Setuju	-	0%
JUMLAH			37	100%

Sumber : data diolah, 2021

Dari 37 orang responden penelitian, Kompetensi pegawai (X₁) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran dalam kategori "Sangat Setuju" ada 0 orang (0%), yang menyatakan "Setuju" ada 33 orang (89,19%), dan yang menyatakan "Ragu - ragu" ada 4 orang (10,81%). Responden yang menyatakan "Kurang Setuju" ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan "Sangat Kurang Setuju" ada 0 orang (0%).

Tabel 6 Distribusi Data Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63 – 75	Sangat Setuju	-	0%
2	51 – 62	Setuju	32	86,49%
3	39 – 50	Ragu - ragu	5	13,51%
4	27 – 38	Kurang Setuju	-	0%
5	15 – 26	Sangat Kurang Setuju	-	0%
JUMLAH			37	100%

Sumber : data diolah, 2021

Dari 37 orang responden penelitian, Kinerja Pegawai (X_1) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran dalam kategori "Sangat Setuju" ada 0 orang (0%), yang menyatakan "Setuju" ada 32 orang (86,49%), dan yang menyatakan "Ragu - ragu" ada 5 orang (13,51%). Responden yang menyatakan "Kurang Setuju" ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan "Sangat Kurang Setuju" ada 0 orang (0%).

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68282464
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.114
	Negative	-.175
Kolmogorov-Smirnov Z		1.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.205

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikansi $0,205 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.592	3.238		1.109	.275		
	Budaya Kerja	.218	.125	.224	1.734	.092	.204	4.900
	Kompetensi Pegawai	.709	.125	.735	5.692	.000	.204	4.900

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas Nilai tolerance adalah $0,204 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $4,900 < 10$, maka hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.503	2.079		-.242
	Budaya Kerja	.227	.081	.962	2.814
	Kompetensi Pegawai	.194	.080	.828	2.424

a. Dependent Variable: RES2

Dapat disimpulkan bahwa Nilai signifikansi

1. Budaya Kerja $0,081 > 0,05$ Tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Kompetensi pegawai $0,082 > 0,05$ Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 10 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.622	3.178		1.140	.262
Budaya Kerja	.262	.132	.271	1.987	.055
Kompetensi Pegawai	.665	.131	.690	5.060	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,622 + 0,262X_1 + 0,665X_2 + Et$$

Interprestasi:

1. α 3,622 mempunyai makna jika Budaya Kerja dan Kompetensi pegawai dianggap konstan maka kinerja pegawai tetap memiliki besaran 3,622
2. b_1 0,262 mempunyai makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Kerja sebesar 1 point, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,262 point atau 26,2%.
3. B_2 0,665 mempunyai makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi pegawai sebesar 1 point, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,665 point atau 66,5%.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,665$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1=0,262$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi pegawai lebih tinggi atau dominan dibandingkan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

Tabel 11 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
X_1 ke Y	1,987	1,691	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho diterima dan Ha ditolak
X_2 ke Y	5,060	1,691	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

1. Berdasarkan hasil uji t Budaya Kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $1,987 < t$ tabel 1,691 dengan nilai sig ($0,055 > 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran terbukti dan hipotesis dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t kompetensi pegawai terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $5,060 < t$ tabel 1,691 dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran terbukti dan hipotesis dapat diterima

Tabel 12 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	781.387	2	390.694	133.606	.000 ^b
	Residual	99.424	34	2.924		
	Total	880.811	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja

Sumber: Data Diolah, 2021

Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung (133,606) > Ftabel (3,285) dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama Budaya Kerja dan Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. Maka Hipotesis yang menyatakan Budaya Kerja dan Kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Tabel 13 Koefisien Determinasi Parsial**Correlations**

		Budaya Kerja	Kompetensi Pegawai	Kinerja Pegawai
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.906**	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	37	37	37
Kompetensi Pegawai	Pearson Correlation	.906**	1	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	37	37	37
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.896**	.935**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	37	37	37

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

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut: $KD = R^2 \times 100\%$. Hasil uji pada variabel X_1 terhadap Y didapatkan nilai koefisien determinan (KD) $= R^2 = 0,896 \times 0,896 = 0,802 \times 100\% = 80,2\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 80,2%.

Hasil uji pada variabel X_2 terhadap Y didapatkan nilai koefisien determinan (KD) $= R^2 = 0,935 \times 0,935 = 0,874 \times 100\% = 87,4\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 87,4%.

Tabel 14 Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.880	1.71004

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut: $KD = R^2 \times 100\%$. Koefisien Determinan (KD) = $R^2 = 0,887 \times 100\% = 88,7\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 88,7%

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian dinyatakan bahwa Budaya Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran dalam kategori Setuju namun belum optimal terlihat kehadiran pegawai kekantor yang tidak tepat waktu. Menurut pendapat peneliti masalah ini dapat diminimalisir dengan cara memberikan punishment bagi pegawai yang terlambat melewati batas ketentuan, serta memotivasi pegawai dalam bentuk memberikan penghargaan dan sejenisnya bagi pegawai yang rajin sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat dan hasil kerja yang Setuju menjadi prioritasnya. Berdasarkan hasil uji t Budaya Kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $1,987 < t \text{ tabel } 1,691$ dengan nilai sig ($0,055 > 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran terbukti dan hipotesis dapat diterima. Besarnya koefisien Determinasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah 80,2%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran dalam kategori Setuju namun belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang bekerja yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikannya. Menurut pendapat peneliti, masalah ini dapat diminimalisir dengan cara pimpinan dapat lebih selektif dalam memberikan tugas pokok dan fungsi pegawai sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikannya. Berdasarkan hasil uji t kompetensi pegawai terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $5,060 < t \text{ tabel } 1,691$ dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran terbukti dan hipotesis dapat diterima. Besarnya koefisien Determinasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 87,4%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 87,4%.

Berdasarkan hasil analisis di atas, kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran dalam kategori Setuju, namun belum optimal terlihat dari masih ada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut pendapat peneliti, masalah ini dapat diminimalisir dengan cara pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan dan tepat waktu. Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut: Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung ($133,606$) $> F_{\text{tabel}} (3,285)$ dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama

Budaya Kerja dan Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. Maka Hipotesis yang menyatakan Budaya Kerja dan Kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran, terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Besarnya Koefisien Determinan adalah 88,7%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 88,7%.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran dengan tingkat pengaruh sebesar 80,2%.
2. Terdapat pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran sebesar dengan tingkat pengaruh sebesar 87,4%.
3. Terdapat pengaruh budaya kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran dengan tingkat pengaruh sebesar 88,7%.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan indikator Budaya Kerja dapat dilakukan memberikan punishment bagi pegawai yang terlambat melewati batas ketentuan, serta memotivasi pegawai dalam bentuk memberikan penghargaan dan sejenisnya bagi pegawai yang rajin sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat dan hasil kerja yang baik menjadi prioritasnya
2. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan indikator Kompetensi pegawai dengan cara pimpinan dapat lebih selektif dalam memberikan tugas pokok dan fungsi pegawai sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikannya
3. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan indikator kinerja pegawai dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description* dan kemampuan serta kompetensi dari masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan dan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus, Moh. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Panduan. Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Allen, Michael. 2013. *Michael Allen's Guide to E-learning*. Canada : John Wiley & Sons. Ardiansyah
- Ambar T. Sulistiyani . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan.Pertama.Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Andreas Suwani. 2014.Pengaruh Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak.
<https://www.neliti.com/id/publications/9565>
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bashaw dan Grant.2018. Komitmen Pegawai. [Online]. Diakses: [http://library.binus.ac.id.\(30/05/2020\)](http://library.binus.ac.id.(30/05/2020)).
- DewiMaharani (2015) Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan CikijingKabupatenMajalengka.<http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/1637/pdf>
- Dingel, J., and B. Neiman. (2020). *How Many Jobs Can be Done at Home? BFI White Paper*. Becker Friedman Institute.
- Duha, Timotius.2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan.Pertama.Jakarta : Penerbit Kencana
- GeorgedanJones.2013, *EssentialsofContemporaryManagement*.,Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariatedengan Progam SPSS*. Semarang: Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Penerbit UNDIP.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang.(2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk.Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Marlina Deliana, 2020. Budaya Organisasi Salah Satu Faktor Penentu Kinerja Karyawan. Vol 3, No. 2, Desember 2020: 518-523. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Diakses pada tanggal 30 April 2021
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, Salemba Empat: Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.

- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani Ambar Teguh. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Tagala. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- MP. Tampubolon. 2012. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behaviour) Perspektif Organisasi Bisnis*. Edisi Kedua), Bogor: Ghalia Indonesia,
- Triguno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, Husein, 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. [Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen](#). Universitas Brawijaya Press
- Uyanto, 2009. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Allianz Indonesia, 2020. <https://www.allianz.co.id>. Diakses 30 April. 2021
- Wezten Lis. 2020. [https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi COVID-19](https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_COVID-19). Di akses 30 April 2021