INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 13682-13693
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Pengaruh Self Efficacy Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman

Ryo Putra Tama Takbir[1✉], Almasdi[2]
Institut Tekhnologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
Email: ryotakbir1@gmail.com[1✉]

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Laporan kinerja dari penilaian pimpinan Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman menjelaskan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari masih mengindikasikan rendahnya kinerja pegawai seperti ditemukannya beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai, sebagian pegawai masih memiliki kemampuan teknis yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Self Efficacy, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi sebanyak 37 pegawai. Penelitian ini bersifat populatif dimana semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai Tidak ada pengaruh kecerdasan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pihak instansi diharapkan untuk meningkatkan pengawasan, evaluasi dan pembinaan kepada para pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisien , atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan kepada pegawai dalam bekerja sehingga output pekerjaan yang diberikan memiliki kualitas yang baik

Kata Kunci : *Self Efficacy, Budaya Organisasi, Kompetensi, Pekerjaan*

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi

Abstract

The success of an organization is greatly influenced by the performance of individual of its employees. Performance reports from the assessment of the leadership of the Office of Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Pasaman Regency explained that employees in carrying out their daily duties still indicates low employee performance, such as the discovery of several employees who complete work not employees, such as the discovery of several employees who completed work that was not appropriate. some employees still have low technical ability in completing work. get the job done. The purpose of this study was to determine the effect of Self Efficacy, Organizational Culture and Competence on Employee Performance at theThe Office of Koperasi, UKM, Perdagangan dan Tenaga Kerja Pasaman Regency. This type of research is quantitative. The population was 37 employees. This research is populative where all members of the population will be used as samples. Data management in this study will use smartPLS software. The results showed that there was no effect of self efficacy on employee performance. There is no effect of organizational culture intelligence on employee performance. There is an influence of competence on employee performance. The agency is expected to increase supervision, evaluation and guidance to employees to work more effectively and efficiently, superiors have an important role in providing explanations, guidance and direction to employees at work so that the work output provided is of good quality.

Keywords: *Self Efficacy, Organizational Culture, Competence,Work*

PENDAHULUAN

Kinerja *(Performance)* adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job reguirement)*suatu perkerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan *(job standard*) (Bangun, 2012).Evaluasi kinerja diperlukan untuk menentukan sejauh mana pencapaian individu, tim, dan organisasi terhadap tujuan mereka. Menurut (Bacal & Robert, 2012), penilaian kinerja atau evaluasi kinerja adalah proses untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja individu.

Kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh para pegawai. Kemampuan yang dimiliki secara pasti akan sangat mendukung para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Setiap pekerjaan tentu mengharuskan seorang pegawai memiliki keterampilan atau pengalaman tertentu agar dapat menyelesaikannya dengan baik.Begitu juga dengan pekerjaan yang ada di bangian tenaga pelatihan diperlukan keahlian dari para pegawai pada bidang tertentu untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Budaya organisasi menurut Amrullah & Riani menyatakan bahwa budayaorganisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi

perilaku organisasi (Nurlaini & Almasdi, 2020).

Menurut Peter F. Drucker yang dikutip dalam (Nurlaini & Almasdi, 2020), budaya organisasi adalah inti dari penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dilakukan secara konsisten oleh sebuah kelompok, dan kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, mempertimbangkan dan merespons masalah-masalah yang terkait seperti yang telah disebutkan di atas.

Implementasi terhadap budaya organisasi dan adanya sebuah pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai padaDinas KoperasiUKM Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman agar mampu mewujudkan tujuan dari organisasi, utamanya dalam memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Selain budaya organisasi, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Efikasi diri *(self efficacy)* adalah kemampuan seseorang yang meliputi keyakinan untuk dapat melakukan sesuatu dengan baik.

Selfefficacy adalah keyakinan individu tentang kemungkinan berhasil dalam menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Bandura dalam Wk Lau (2012), *selfefficacy* adalah hasil dari proses kognitif sosial yang mencakup keyakinan, harapan, dan penilaian terhadap kemampuan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan. *Selfefficacy* mendorong seseorang untuk mencapai hasil optimal dalam meningkatkan kinerjanya. Teori lain menyatakan bahwa *selfefficacy*memengaruhi pilihan, tujuan, respon emosional, upaya mengatasi masalah, dan ketekunan seseorang. Sumber utama *selfefficacy* adalah kemampuan individu dan kinerja masa lalu. Kedua faktor ini berkontribusi positif terhadap tingkat *selfefficacy* (Chamarriyah, 2015).

Di sisi lain organisasi juga harus memperhatikan keterampilan yang memiliki pegawai dengan terus berusaha mengarahkan, membina dan mengembangkan karyawan didalam bekerja. Bahmansari & Siregar dalam dalam hal mempengaruhi kinerjapegawai dan bagaimana meningkatkan kinerja pegawai dengan efektivitas organisasi salah satu faktornya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi berperan semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerima maka semakin memperkuat budaya yang telah diterapkan pada organisasi dalam hal berperilaku (Ivancevich, 2007). Tanpa adanya sebuah budaya dalam meningkatkankinerja sebagaipendorong untuk saling percaya antara rekan kerja dengan bersedia berbagi akan pengetahuan yang dimiliki, maka organisasi tersebut tidak dapat dikatakan berkembang bahkan tidak dapat bertahan dalam kondisi apapun, Davenport pada Kusumadmo (Asrul & Mustari, 2021).

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi

Ketidaktepatan atau ketidak-efektifan dalam penggunaan metode atau sistem yang berlaku terjadi ketika pegawai tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini mengakibatkan kurangnya kesesuaian, ketelitian, dan kerjasama dalam bekerja, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lambat, meskipun sebenarnya mereka memiliki waktu yang cukup. Kinerja pegawai yang berbeda-beda tiap tahunnya dimana pada tahun 2021 dengan jumlah pegawai 47 orang mampu memenuhi standar kinerja pegawai sebesar85,72%, pada tahun 2022 dengan jumlah pegawai 42 orang mampu memenuhi standar kinerja pegawai sebesar 86,62%, sedangkan tahun 2023 dengan jumlah pegawai 37 orang mampu memenuhi standar kinerja pegawai sebesar 86,52%. Dengan rata-rata kinerja dari tahun 2021-2023 adalah sebesar 86,29%. Akan tetapi tingginya standar capaian kinerja ini tidak mutlak menjadi ukuran baiknya kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Hal ini sesuai yang penulis rasakan sebagai salah satu unsur fungsional instruktur di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman serta hasil diskusi penulis dengan Sekretaris Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman selaku pembina kepegawaian dikantor tersebut, diketahui bahwa pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari masih mengindikasikan rendahnya kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman seperti ditemukannya beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaan asal jadi, sebagian pegawai masih memiliki kemampuan teknis yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaan, rendahnya rasa kepedulian dan bekerjasama dalam bekerja, serta masih ditemukannya pegawai dengan rendahnya inisiatif dalam bekerja yang lebih sering menghabiskan waktu kerjanya di kantin, serta rendahnya ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.

Gejala lainnya di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman terlihat bahwa banyaknya pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman yang tidak disiplin dalam mentaati peraturan yang ada. Masih banyak dari mereka yang tidak hadir tepat waktu di kantor serta ada juga yang hanya sekedar datang untuk mengisi absen. Permasalahan lainnya berupa tertumpunya pekerjaan kepada segelintir pegawai yang ada di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman sehingga pemerataan pekerjaan tidak berimbang yang tentunya berdampak kepada kinerja organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat sejauh mana *self efficacy*, budaya organisasi dan kompetensi mampu memainkan peranannya dalam rangka mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal adalah merupakan bagian yang harus ditelaah lebih lanjut. Hal tersebut

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi

menjadi alasan utama untuk menulis tesis dengan judul "Pengaruh Self Efficacy, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman".

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan dalam menginvestigasi suatu populasi atau sampel yang spesifik dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah dirumuskan dan kemudian digeneralisasikan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* yaitu paparan tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. populasi adalah 37. Sampel adalah bagian kecil dari populasi atau yang mewakili populasi sekaligus menggambarkan populasi itu sendiriSugiyono(Setyawan, 2017). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik Pengumpulan Data perpustakaan (*Library Research*), observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan *softwere Smart-PLS* dilakukan pada tahap *Measurement Model Assessement (MMA)* atau *Outer mode.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada sub bab ini akan diuraikan tentang deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel endogen maupun variabel eksogen, yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi. Variabel endogen adalah Kinerja pegawai Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Sedangkan variabel eksogen terdiri atas (1) Self efficacy, (2) Budaya organisasi, dan (3) Kompetensi

1. Self efficacy (X1)

Deskripsi penelitian melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui dan mendeskripsikan nilai rata-rata hasil responden serta tingkat pencapaian responden penelitian terkait bagaimana Self efficacy (X1) dengan menggunakan 9 indikator pernyataan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk semua butir pertanyaan kemudian diikuti dengan kategori setuju. Sementara itu minoritas responden memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk semua pertanyaan. nilai rata-rata variabel Self efficacy adalah 3,8 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 76,3 (sedang) .

2. Budaya organisasi (X2)

Deskripsi penelitian melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui dan mendeskripsikan nilai rata-rata hasil responden serta tingkat pencapaian responden penelitian terkait bagaimana budaya organisasi (X2) dengan menggunakan 5 indikator

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi

pernyataan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk semua butir pertanyaan kemudian diikuti dengan kategori setuju. Sementara itu minoritas responden memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk semua pertanyaan. nilai rata-rata variable Budaya organisasi adalah 3,8 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 76,03 (sedang)

.

3. Kompetensi (X3)

Deskripsi penelitian melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui dan mendeskripsikan nilai rata-rata hasil responden serta tingkat pencapaian responden penelitian terkait bagaimana Kompetensi (X3) dengan menggunakan 7 indikator pernyataan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk semua butir pertanyaan kemudian diikuti dengan kategori setuju. Nilai rata-rata variable Kompetensi adalah 3,78 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 75,41 (sedang).

4. Kinerja (Y)

Deskripsi penelitian melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui dan mendeskripsikan nilai rata-rata hasil responden serta tingkat pencapaian responden penelitian terkait bagaimana Kinerja (Y) dengan menggunakan 6 indikator pernyataan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori setuju untuk semua butir pertanyaan kemudian diikuti dengan kategori sangat stuju. Nilai rata-rata variable Kinerja adalah 3,7 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 73,4 (baik) .

Model Struktural (inner model)

R-square adalah untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-square* merupakan hasil (berupa persentase) atas representasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 dipaparkan pada Tabel 1. berikut :

Tabel 1. nilai R Square

Variabel	R Square
Kinerja	0, 952

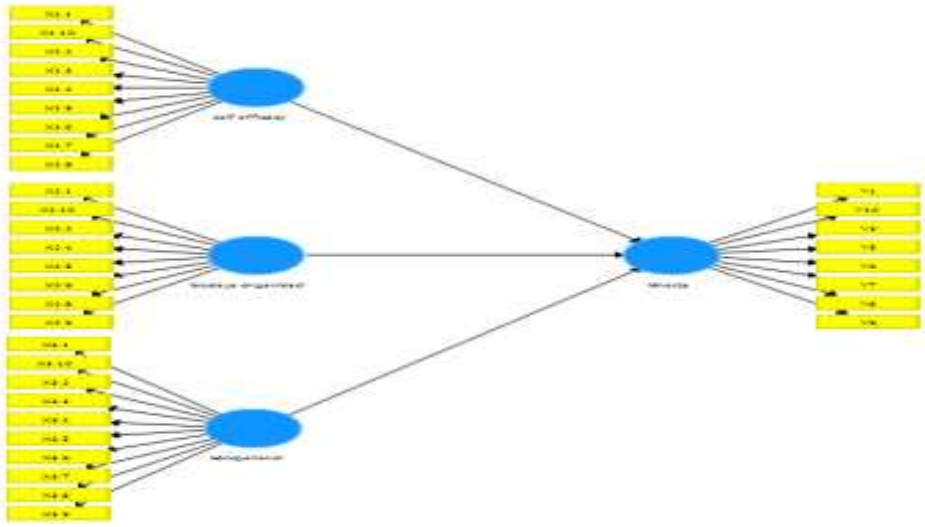
Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi

terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika nilai t statistik > t tabel (1,6) dan nilai p values < 0, 05.

Hasil Bootstrapping

Hasil pengujian dengan metode bootstrapping dari analisis SEM PLS sebagai berikut;



Gambar 1. Bootstrapping

Untuk menilai signifikasi model prediksi dalam pengujian model struktural dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada *output* SmartPLS dibawah ini:

Tabel 2. *Path Coefficient* (Mean, STDEV, t-statistic, p-value)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Budaya organisasi -> Kinerja	0,386	0,354	0,214	1,801	0,072
Kompetensi -> Kinerja	0,365	0,390	0,145	2,524	0,012
Self efficacy -> Kinerja	0,244	0,253	0,244	0,996	0,320

1. Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan t hitung sebesar 0,996 lebih kecil dari t-table 1,6 dengan nilai p value sebesar 0,320 lebih besar dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan pengaruh self efficacy terhadap kinerja tidak signifikan.
2. Nilai t hitung didapatkan sebesar 1,801 lebih kecil dari t-table 1,6 dengan nilai p value sebesar 0,072 lebih besar dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tidak signifikan

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi

3. Nilai t hitung didapatkan sebesar 2,524 lebih besar dari t-table 1,6 dengan nilai p value sebesar 0,012 lebih kecil dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja signifikan.

Pembahasan

1. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman

Berdasarkan pada hasil uji statistik diperoleh bahwa hasil pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai memiliki nilai original sample sebesar 0,244 yang dibuktikan dengan nilai T-Statistic 0,996 < 1,6 dan memiliki nilai p-value sebesar 0.320 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa self efficacy tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai. Analisa pada tingkat capaian responden yang diperoleh penelitian ini menunjukkan bahwa variabel self efficacy memperoleh nilai skor rata-rata variabel 3,81 dan nilai TCR 76,33%, self efficacy pada pegawai saat ini berada pada kategori sedang. Sementara capaian kinerja pegawai menunjukan nilai 3,75% dan juga berada pada kategori sedang. Capaian self efficacy pada pegawai sebanding dengan kinerja mereka akan tetapi temuan ini tidak merepresentasikan korelasi dari kedua variabel ini sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman ternyata dipengaruhi oleh faktor lain.

Seseorang yang memiliki self efficacy yang tinggi dapat mengubah sesuatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Akan tetapi di lapang sering ditemukan bahwa seorang pegawai yang memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuannya terkadang lebih memilih untuk tidak menunjukan kinerja yang optimal, hal ini biasanya disebabkan karena adanya rasa kekhawatiran bahwa ke depan beban kerja yang akan diberikan tentunya akan lebih tinggi mengingat pada periode

Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya et al. (2013), jika self efficacy tidak memiliki pengaruh secara signifikan kepada kinerja individual dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi se-eks Karisidenan Madiun. Hal ini disebabkan karena dosen merasa kulifikasinya rendah daripada persyaratan yang diminta sehingga dosen merasa kurang yakin dalam melaksanakan tugas dan tidak maksimal dalam mengerjakan tugas. Riset ini mendukung studi dari Sihombing et al (2018), bahwa self efficacay tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung (Noviawati, 2016)yang mengemukakan jika Self efficacy tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan menganggap pekerjaan baru yang

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi

diberikan belum diimbangi dengan kejelasan tugas sehingga tak jarang banyak karyawan yang mengabaikan tugas baru yang diberikan dan cenderung menunda-nunda..

2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman

Analisa pada hasil penelitian ditemukan bahwa nilai *T-Statistic* 1,801 < 1,6 dan memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,072 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memperoleh nilai skor rata-rata variabel 3,78 dan nilai TCR 75,41%, artinya budaya organisasi saat ini dalam kategori sedang dan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai juga berada pada kategori sedang (75,41%). Secara statitik penelitian ini menunjukkan tidak adanya korelasi satu sama lain, dimana dapat dinyatakan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai di lingkungan Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman tidak didukung oleh budaya organisasi di instansi tersebut. Dilihat dari karakteristik responden dapat dilihat bahwa terbentuknya budaya organisasi yang berada pada kategori sedang disebabkan karena pada umumnya para pegawai masih memiliki masa kerja yang belum terlalu lama yakni 59,5% diantaranya bekerja baru pada rentang 6-10 tahun, bahkan 10,8% diantaranya masih bekerja kurang dari 5 tahun. Kebersamaan dalam bekerja dalam rentang waktu yang belum terlalu lama tersebut membuat mereka belum mampu mengenal sikap dan perilaku satu sama lain. Secara teori menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok yang terbentuk dalam suatu proses waktu.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi. Maka perusahaan perlu menciptakan susasana keakraban guna mendukung keberhasilan perusahaan secara psikologis. Adanya manajemen pada perusahaan harus dengan jujur dan mampu membangun rasa kepercayaan dalam perusahaannya yang merupakan cerminan sikap Integritas. Integritas menciptakan keyakinan dan kepercayaan yang akan mendukung pencapaian kerja pada perusahaan tanpa tekanan dan paksaan

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kunicki dalam Prihayanto, S. (2019) mengemukakan tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferdian & Devita, 2020) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Begitu juga pada penelitian yang dilakukan oleh (Girsang, 2019) bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Nilai original sample sebesar 0,365 (positif) menunjukan kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Semakin baik kompetensi maka kinerja akan meningkat.. Setiap peningkatan Kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,365 satuan. Dilihat dari sebaran kuisioner ditemukan bahwa kategori kompetensi yang dinyatakan oleh masyarakat sebagai responden masih berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap kompetensi yang dimiliki oleh pegawai selama ini masih belum memberikan hasil yang baik, jadi dalam hal kinerja selama ini mereka merasa kompetensi yang dimiliki selama ini belum optimal sehingga hal ini juga berdampak pada kinerja yang belum maksimal.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan t hitung sebesar 2,524 lebih besar dari t-table 1,6 dengan nilai p value sebesar 0,012 lebih kecil dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja signifikan. Sehingga kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai terhadap organisasi selama ini cenderung dipengaruhi oleh faktor kompetensi dari diri mereka.

Kinerja dapat dilhat dari kompetensi kerja pegawai. Kompetensi kerja merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa pada era reformasi sekarang ini pemerintah telah menetapkan beberapa kebijakan dibidang pengembangan kompetensi kerja aparatur pemerintah/birokrasi pada semua jenjang pemerintahan melalui berbagai peraturan perundangan.

Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Rustiana, 2017), dimana kompetensi memiliki korelasi yang kuat terhadap kualitas pelayanan. Penelitian ini juga sama dengan beberapa penelitian lainnya. Menurut penelitian (Nurmasitha, 2013) terdapat pengaruh positif kompetensi pada kualitas pelayanan.

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Hasil uji *t statistic* sebesar 0,996 lebih kecil dari t-table 1,6 dengan nilai p value sebesar 0,320 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh self efficacy terhadap kinerja tidak signifikan.
2. Nilai t hitung didapatkan sebesar 1,801 lebih kecil dari t-table 1,6 dengan nilai p value sebesar 0,072 lebih besar dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tidak signifikan.
3. Nilai t hitung didapatkan sebesar 2,524 lebih besar dari t-table 1,6 dengan nilai p value sebesar 0,012 lebih kecil dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Asrul, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Unismuh*, *2*(6).

Bacal, & Robert. (2012). *Performance Management Terjemahan Surya Dharma Dan Yanuar Irawan*. Gramedia Pustaka.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Chamarriyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal Neo-Bis*, *Volume 9,*.

Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *Vol. 5 No.*

Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Rs Putri Hijau No. 17 Medan. *Ajie -Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, *Vol. 04*(Issue. 02).

Ivancevich, J. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga.

Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, *Volume 4 N*.

Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi

Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal Profita: Akuntansi Dan Bisnis*, *1*(2), 101–119. Https://Doi.Org/10.47896/Ab.V1i2.302

Nurmasitha, F. (2013). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Publik (Jap), , Hal.*, *Vol. 1*, *No*, 1220–1228.

Safitri, D. N., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, *Vol 6 No 1*.

Setyawan, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *12*(24), 99–106.

Copyright @ Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi