

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPERIBADIAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT RAMBAH SAMO

Rido Kurniadi ¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, Indonesia

E-mail : ridokurniadi@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan populasi semua pegawai Kantor Camat Rambah Samo dan semua bidang yang ada di dalam Kantor Camat Rambah Samo dan tehnik sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal sebagai istilah sensus, yaitu 31 pegawai, serta teknik analisis data dilakukan dengan cara deskriptif kuantitatif, regresi linier berganda dan uji beda (uji t dan F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo, (2) kepribadian secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo, (3) kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo, (4) budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo, dibuktikan dengan hasil F_{hitung} 28,359 dengan nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$.

Kata Kunci : Organizational Culture, Personality, Competence, Performance

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE PERSONALITY AND COMPETENCY ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE OFFICE OF THE OFFICE OF THE REGENCY OF RAMBAH SAMO

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture, personality and competence on the performance of the employees of the RambahSamo District Office. By using quantitative methods and the population of all employees of the RambahSamo Sub-District Office and all fields within the RambahSamo Sub-District Office and the saturated sampling technique, namely the sampling technique if all the population is used as a sample and is known as the term census, which is 31 employees, as well as analytical techniques The data was carried out by quantitative descriptive, multiple linear regression and different tests (t and F tests). The results of this study indicate that: (1) organizational culture partially does not have a significant effect on the performance of the RambahSamo Sub-District Office employees, (2) partial personality does not have a significant influence on the RambahSamo Sub-District Office employee performance, (3) overall competence partially has a significant effect on the performance of the employees of the RambahSamo sub-district office, (4) organizational culture, personality and competence simultaneously have a significant influence on the performance of the RambahSamo sub-district office employees, as evidenced by the results of F_{count} 28.359 with a significance value of $0.000 < (0,05)$. of KAP size 0.499 (0.05); (4) Public ownership, management turnover and KAP size do not significantly affect voluntary auditor switching in metal and similar companies listed on the Indonesia Stock Exchange from 2015 to 2019. The calculation results show that the calculated F value is $0.289 < F$ table 3.072 and a significant value is 0.833.

Keywords : Organizational Culture, Personality, Competence, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2013).

Kinerja yang dimiliki Kantor Camat Rambah Samo sudah baik, bisa dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai para karyawannya. Untuk mengukur kinerja organisasi tentu harus mengetahui apa pemahaman yang dimiliki pegawai terhadap prestasi yang di capainya, untuk menentukan kinerja yang bagus itu perlu adanya evaluasi dari target yang telah disepakati bersama, jika prestasi yang dicapai sesuai yang di sepakati atau melebihi target maka ini perlu adanya penghargaan bagi karyawan, namun jika kinerja yang dihasilkan karyawan tidak memenuhi target yang telah disepakati bersama ini perlu adanya hukuman atau *scorsing* bagi karyawan, ini berfungsi sebagai pelajaran bagi karyawan untuk meningkatkan lagi kinerja yang selama ini mereka lakukan untuk menjadi lebih baik lagi, dan juga menjadi sarana komunikasi bagi pemimpin terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya mampu membangkitkan semangat para pegawai dalam menjalankan kegiatan yang dapat menjadi ciri khas dari budaya itu sendiri, walau gagasan itu telah menjadi inti dari budaya organisasi dimana pun organisasi itu ditetapkan, ini menjadi penggerak atau penghubung antara satu dengan yang lainnya dalam berinteraksi dengan bagian lain.

Selain itu, salah satu hal yang dilakukan oleh Kantor Camat Rambah Samo adalah membangun kepribadian dengan karyawan dan tamu. Kepribadian pegawai yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai (Alfian, 2018). Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang. Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak disuatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka (Feist dan Gregory, 2014).

Kompetensi yang dimiliki kantor camat rambah samo sudah baik, karena setiap pegawai yang ingin bekerja disitu sudah memenuhi syarat-syarat atau standarisasi yang telah ditetapkan Kantor Camat Rambah Samo. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki.

Berdasarkan fenomenaperilaku pegawai yang terjadi di Kantor Camat Rambah Samo, maka peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambah Samo”.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo ?
2. Apakah ada pengaruh kepribadian secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak berkepentingan antara lain:

1. Untuk Peneliti
Penelitian ini dilakukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyusunan Skripsi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.
2. Untuk Kantor Camat Rambah Samo
Dari penelitian tersebut dapat menjadi masukan terhadap Kantor Camat Rambah Samo dalam hal pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
3. Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang digunakan dalam mempelajari ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Ernawan (2011:81) budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik yang salah satunya adalah nilai – nilai yang dominan. Artinya budaya organisasi mengandung konsepsi yang jelas atau keyakinan tentang hal hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi seperti konsepsi nilai tentang kualitas, efisiensi tinggi, absensi rendah dan sebagainya.

Kepribadian

Robbins dan Judge (2015:69) menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya. Menurut Wibowo (2013:16) bahwa “Kepribadian adalah jumlah dan semua cara dimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lainnya.

Kompetensi

Kompetensi menurut Marshall dalam Sudarmanto (2015:47) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
- H2 : Diduga bahwa kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
- H3 : Diduga bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
- H4 : Diduga bahwa budaya organisasi kepribadian Dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Rambah Samo yang berkedudukan di Rambah Samo Pasir Pengaraian kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Penelitian dilakukan pada februari hingga juni 2021. Adapun jenis data dari penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik dan disajikan dalam angka-angka (Sugiyono, 2013:56).

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Camat Rambah Samo dan semua bidang yang ada di dalam Kantor Camat Rambah Samo. Adapun jumlah pegawai yang dimiliki oleh Kantor Camat Rambah Samo adalah 31 pegawai merupakan populasi dalam penelitian.

Untuk tujuan penentuan jumlah sampel, penelitian menggunakan teknik sensus. Sampel sensus dikatakan juga sebagai sampel jenuh. Sampel jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal sebagai istilah sensus (Riduwan, 2013:64). Dalam penelitian ini sebagai sampel yaitu seluruh pegawai Kantor Camat Rambah Samo yaitu sebanyak 31 pegawai.

Jenis dan Sumber Penelitian

1. Data primer

Data Primer merupakan data yang diambil peneliti secara langsung pada objek peneliti yang berupa wawancara serta pertanyaan observasi yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulandata dengan cara menjawab pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data penelitian pada instansi Kantor Camat Rambah Samo yang diambil melalui media perantara atau secara tidak langsung, dapat berupa catatan, buku atau arsip yang dibutuhkan.

Teknik Pengambilan Data

1. Observasi

Observasi merupakanmetode pengumpulan data dengan cara mengamati dan melaksanakan langsung terhadap obyek yang diteliti. Metode ini dilakukan dengan mengamati dan mempraktekkan kegiatan secara langsung.

2. Wawancara

Wawancara ialah tehnik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada informan untuk memperoleh informasi yang diharapkan. Dilakukan secara langsung terhadap pegawai yang ada di Kantor Camat Rambah Samo.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada informan untuk dijawabnya. Kuesioner dilakukan pada pegawai Kantor Camat Rambah Samo.

4. Dokumentasi

Dokumentasi dengan melakukan pencarian buku-buku yang berhubungan dengan penelitian, karya-karya ilmiah maupun jurnal, artikel yang ada diinternet.

Teknik Analisis Data

Analisis data yangdigunakan meliputi regresi linear bergandadan uji hipotesis. Semua pengujian pada peneliti ini menggunakan *software* SPSS versi 18.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian analisis diperoleh hasil :

$$Y = -1,90 + 0,075X_1 + 0,243X_2 + 1,191X_3 + e$$

Uji Kofesien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,732 Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 73,2% dan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Sehingga hubungan variabel budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja kuat.

Uji F

Hasil perhitungan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 28,359 sedangkan F tabel sebesar 2,960. serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$, serta $F_{hitung} 28,359 > F_{tabel} 2,960$ dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya permodelan yang dibangun, yaitu variabel independen berupa budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.

Uji T

Nilai t_{hitung} sebesar $0,217 < t_{tabel}$ sebesar 2,045. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikan budaya organisasi $(0,830) > (0,05)$. Artinya terima H_0 dan tolak H_1 . Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi pegawai Kantor Camat Rambah Samo secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t_{hitung} sebesar $0,932 < t_{tabel}$ sebesar 2,045. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikan kepribadian $(0,360) > (0,05)$. Artinya terima H_0 dan tolak H_2 . Sehingga dapat diartikan bahwa kepribadian pegawai Kantor Camat Rambah Samo secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t_{hitung} sebesar $6,093 > t_{tabel}$ sebesar 2,045. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikan kompetensi $(0,000) < (0,05)$. Artinya tolak H_0 dan terima H_3 . Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai Kantor Camat Rambah Samo secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
2. Kepribadian secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
3. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
4. Budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.
5. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,732 atau 73,2%, hubungan variabel budaya organisasi, kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo kuat.

Saran

1. Kantor Camat Rambah Samo sebaiknya mempertahankan kompetensi dan meningkatkan lagi budaya organisasi dan kepribadian serta sangat diharapkan agar terjadinya peningkatan kinerja pada masa yang akan datang dari berbagai sisi bidang yang ada di Kantor Camat Rambah Samo.
2. Menjalinkan hubungan yang akrab antar karyawan atau rekan kerja baik di dalam maupun diluar tempat kerja dapat mendukung untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, budaya dan kepribadian yang sudah berjalan baik perlu diperhatikan oleh pimpinan kantor camat, dikarenakan kompetensi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai kantor camat rambah samo. Sehingga disimpulkan

keberhasilan kantor Camat Rambah Samo dalam membangun suatu kompetensi yang baik dan kompeten bagi para pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

3. Pengembangan budaya organisasi menjadi budaya kerja di organisasi harus berpedoman pada SOP yang diterapkan. Penyelesaian suatu pekerjaan dengan menerapkan budaya kerja tim akan menghindari sifat egosektoral, pada akhirnya hasil pekerjaan yang dihasilkan merupakan hasil kerja tim bukan hasil kerja individu dalam memajukan organisasi ke arah yang lebih baik dan lebih maju.
4. Untuk seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Camat Rambah Samo agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Apapun pangkat dan golongan, tugas utama dari aparatur negara adalah melayani dan mengayomi masyarakat. Dengan memberikan pelayanan terbaik maka akan memperoleh citra yang baik pula
5. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan metode yang berbeda dari penelitian ini, sample yang banyak serta objek yang berbeda. Selain itu peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media group.
- Ernawan, Erni R. 2011. *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Feist, Jess, Gregory J. Feist. 2014. *Theories of Personality*. Jakarta: Selamba Humanika.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Riduan. 2013. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung: Albeta.
- Riyanto, Agus. 2011. *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo.2013. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.