MIDA
Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi
ISSN 1411-4461
Volume 17 | Nomor 02 | September 2020

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPPKAD) KABUPATEN CILACAP

[1]Suryoto, [2]Oti Kusumaningsih
[1]Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Wijayakusuma Purwokerto
[2]Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Wijayakusuma Purwokerto
[1]suryotofisip@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the phenomena that identified the opportunity between expectations and reality of the influence of competence and organizational culture on commitment and its impact on employee performance of the Revenue Agency, financial management and regional assets of Cilacap Regency.

The purpose of this study is to explain the relationship between competence and organizational culture in influencing commitment and its impact on employee performance of the Revenue, Financial Management and Asset Management Agency of Cilacap Regency. In order to obtain an in-depth picture of this phenomenon, a quantitative approach was used with the sampling method using disproportionate stratified random sampling and a sample of 72 respondents was obtained. Data collection used observation, questionnaire, interview, and documentation study techniques, and data analysis using analysis path (Path analysis) The results showed: there is a significant relationship between competence and organizational culture in influencing commitment and its impact on employee performance of the Agency for Revenue, Financial Management and Regional Assets of Cilacap Regency both partially and simultaneously.

Keywords: *competence, organizational culture, commitment and employee performance.*

A. PENDAHULUAN

Secara umum instansi pemerintah berfokus dan mengusahakan agar para pegawainya bekerja dengan baik. Begitu juga dengan Badan pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset Daerah kabupaten Cilacap, yang mempunyai beban yang sangat besar, dimana tugas tersebut berkaitan dengan alur keuangan daerah, yaitu mulai dari penerimaan, pengelolaan keuangan maupun Aset Daerah.

 ISSN 1411-4461

Untuk itu perlu adanya kecermatan dan ketelitian, kemampuan pegawai, maupun komitmen yang kuat serta tanggung jawab yang besar bagi setiap pegawai yang terlibat. Hal ini bertujuan supaya tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan demi kelangsungan pemerintah Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan data hasil pra survai, bahwa target dan realisasi dari pelaksanaan tugas di masing-masing bidang pada BPPKAD Kabupaten Cilacap dapat dilihat pada tabel sbb :

Tabel : 1. Terget dan realisasi waktu pelaksanaan tugas masing-masing bidang BPPKAD Kabupaten Cilacap tahun 2019

No	Bidang	Jenis Kegiatan	Target	Realisasi
1	Bidang Sekretariat	Melaksanakan perencanan program koordinasi tugas-tugas bidang pengelolaan, bidang administrasi keuangan, tata usaha dan kearsipan, rumah tangga, perlengkapa, hubungan masyarakat, dll	1 hari	2 hari
2	BIdang penagihan, penggalian dan pengendalian	Pajak daerah dan retribusi Daerah, menyusun bahan pelaksanaan kegiatan penagihan pajak daerah, penerimaan perimbangan dan penerimaan lainya	30 hari	50 hari
3	Bidang anggaran	Menyiapkan bahan penyusunan APBD dan perubahan APBD serta pelaksanaan petunjuk teknis APBD	6 hari	85 hari

4	Bidang perbendaharaan	Penelitian kelengkapan dokumen surat perintah membayar (SPM), menguji kebenaran perhitungan dan administrasi tagihan, menyusun kas Daerah	30 hari	40 hari
5	Bidang pendaftaran, pendataan dan penetapan	Menyusun bahan pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan dibidang pendaftaran, pendataan dan penetapan	30 hari	40 hari
6	Bidang akuntansi dan laporan anggaran	Menyiapkan tugas pokok laporan keuangan Daerah dalam rangka pertanggugjawaban, pelaksanaan APBD dan melaksanakan pembinaan administrasi pengelolaan keuangan daerah	6 hari	10 hari

Sumber : Kantor BPPKAD Kabupaten Cilacap th 2019

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa, dari enam bidang yang ada pada BPPKAD Kabupaten Cilacap pada tahun 2019 keseluruhan target yang sudah di tetepkan tidak ada yang bisa terealisasi, apalagi realisasinya melampau targetnya. Hal ini memperkuat permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal ada beberapa hipotesa yang menyebabkan kinerja pegawai pada BPPKAD Kabupaten Cilacap tersebut belum optimal, diantaranya tingkat kompetensi pegawai yang belum merata di seluruh bidang, sistem nilai atau budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya di yakini oleh seluruh pegawai, sehingga belum bisa dijadikan pedoman untuk berperilaku dan beraktivitas, tingkat komitmen pegawai yang belum optimal, artinya

masih banyak pegawai yang mengalami kebimbangan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Berbagai uraian diatas bisa dijadikan pedoman yang kuat, bahwa perlu diadakan penelitina dengan judul :" Pengaruh Kompetensi dan Budaya organisasi terhadap komitmen serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Badan pendapatan pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cilacap.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cilacap. Adapun yang menjadi sasaran penelitian adalah pegawai pada Kantor BPPKAD, Kabupaten Cilacap.

Metode Penelitian, Dalam penelitian ini menggunakan metode survai.
Medote penentuan sample dalam peneliitian menggunakan metode Disprortional Stratified Random Sampling dengan jumlah populasi adalah 118 responden, kemudian yang di jadikan sampel ada : 72 responden. Variabel penelitian meliputi kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), Komitmen (Y) sebagai interprening variabel dan kinerja pegawai (Z) sebagai variabel tergantung. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Adapun metode Pengumpulan data Observasi, Wawancara, Quisioner, dan dokumentasi.

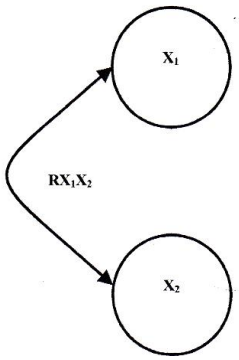
Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel seperti yang tertuang pada paradigma struktural secara lengkap. Pengujian atas struktural dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis ini digunakan dengan pertimbangan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah bersifat korelatif dan kausalitas, maka struktur hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dibagi kedalam dua sub struktur sebagai berikut :

1. Sub Struktur Pertama

Sub struktur pertama ini mengidentifkasikan hubungan antara variabel X_1 dan X_2. Persamaan struktural dari hubungan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :

 ISSN 1411-4461



Gambar 3, Hubungan Antara Variabel X_1 dengan Variabel X_2

Uji hipotesis pertama tentang hubungan variabel X_1 dengan X_2 dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (RX_1X_2), masing – masing hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis sebagai berikut :

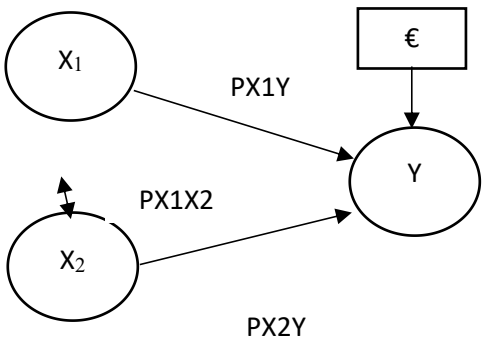
Ho: RX,X2 = 0

Ha : RX,X, = 0

dengan i : 1 dan 2

2. Sub Struktur Kedua

Pada Sub Struktur Kedua, mengidentifikasi pengaruh variabel X_1, X_2, terhadap Y, baik secara parsial maupun simultan sebagai berikut :



Gambar 4, struktur pengaruh X1 dan X2 terhadap Y baik secara parsial maupun simultan.

Dimana :

X1 : Kompetensi

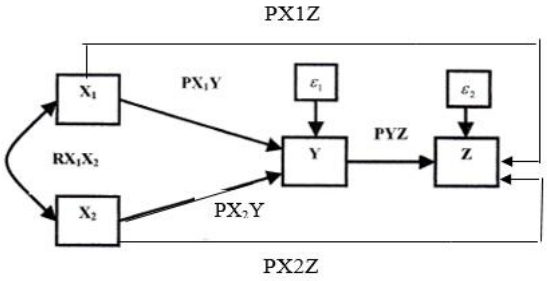
X2 : Budaya Organisasi

Y : Komitmen

€ : Toleransi Tingkat kesalahan

3. Sub Struktur Ketiga

Pada Sub Struktur Ketiga, mengidentifikasi pengaruh variabel X_1, X_2, Y terhadap Z, baik secara parsial maupun simultan sebagai berikut :



Gambar: 5

Struktur Pengaruh Variabel X1, X2 Terhadap Y dan Z Baik Secara Parsial Maupun Simultan

Dimana :

X_1 : Kompetensi

X_2 : Budaya Organisasi

Y : Komitmen

Z : Kinerja Pegawai

€ $_1$: Toleransi Tingkat kesalahan 1

€ $_2$: Toleransi Tingkat kesalahan 2

C. HASIL PENELITIAN DAN PEBAHASAN

Menurut Kinicki (2001:16) bahwa teori organisasi adalah sesuatu yang menyatakan bahwa istilah kunci, menyediakan kerangka konseptual dan menjelaskan mengapa sesuatu itu terjadi, hal ini dapat dijabarkan bahwa teori itu menyangkut hal penting, yaitu : menyatakan istilah kunci : mempunyai konstruk-

konstruk kerangka konseptual yang menjelaskan pentingnya keterkaitan faktor-faktor yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainya, serta menyediakan titik awal untuk penelitian dan aplikasi praktis

Teori organisasi adalah disiplin ilmu yang mempelajari struktur dann desain organisasi, baik dalam aspek deskriptif maupun preskriptif atau adanya suatu petunjuk (Robbins : 2001 : 7)

Jadi teori roganisasi itu sebenarnya suatu studi yang mempelajari struktur, desain dan budaya organisasi dan bagaimana organisasi dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungan dimana organisasi itu berada.

Sementara itu Jones (2001 : 8) menyatakan bahwa teori organisasi adalah studi mengenai fungsi struktur, desain, dan budaya organisasi serta bagaimana fungsi-fungsi organisasi ini mempengaruhi dan di pengaruhi oleh lingkungan.

Menurut Syah (2003;229) menyatakan bahwa, kompetensi adalah padanan kata dalam bahasa inggris yaitu *Proficiency*, kata tersebut sering digunakan untuk kemampuan bertingkat tinggi. Pengertian lain dari kata kompetensi berasal dari bahasa latin, yaitu *Competentia* yang berarti kesesuaian. Kata kompetensi sering di pergunakan untuk merefleksikan kemampuan seseorang pada bidang-bidang tertentu atau ketrampilan tertentu, seperti : Komunikasi verbal, ketrampilan presentasi, pengetahuan teknis, pengendalian stres, kemampuan perencanaan dan ketrampilan dalam pengambilan keputusan.

Becker, et al (2001 ;156) menyatakan bahwa, kompetensi berhubungan erat dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan atau karakteristik personal individu, berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini menjelaskan ada kaitan yang positif antara kompetensi dengan kinerja, sehingga di harapkan dengan memacu kompetensi, maka kinerja akan dapat ditingkatkan.

Menurut Gibson (2003;30) budaya organisasi adalah dikatakan sebagai kepribadian organisasi. Maksudnya bahwa budaya mempengaruhi seluruh aktivitas karyawan dalam organisasi, bagaimana mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega dan melihat ke masa depan.

Budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang kuat dalam suatu organisasi atau dalam sub unit-unit organisasi dan yang memandu perilaku anggotanya (Keitner dan Kenieki ; 2008 ; 68) Dari pendapat di atas dapat di

simpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai dan norma bersama yang mengendalikan interaksi anggota organisasi untuk mencapai tujuanya.

Menurut Wheelen dan Hunger (2002;89) menyatakan ada beberapa kreteria untuk mengukur budaya organisasi yaitu sistem nilai: Ritual ; heroes (kepahlawanan/keyakinan). Nilai-nilai adalah merupakan konsep dan anggapan dasar suatu organisasi yang membentuk nilai budaya organisasi sehingga menjadi pedoman untuk berperilaku.

Komitmen adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai, dan tujuan dalam perusahaan (Syafaruddin Alwi; 2005; 49). Kata kunci pendapat tersebut adanya komitmen organisasi terhadap karyawan, maupun komitmen karyawan terhadap organisasi namun realitanya banyak perusahaan bisnis yang kurang memperhatikan upaya peningkatan partisipasi karyawan, mengembangkan pola pikir yang fleksibelitas, memberikan kompensasi berdasarkan prestasi dan kurang memperhatikan jaminan masa depan karyawan.

Sedangkan Long (2000;219) menyatakan bahwa komitmen adalah gambaran yang sering diidentikkan dengan ikrar atau ikatan atas suatu tindakan tertentu.

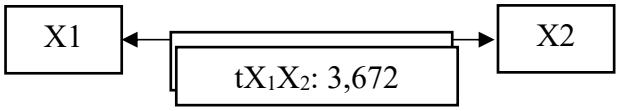
Kinerja di definisikan sebagai gambaran pemenuhan seseorang pegawai/karyawan atau tugas-tugas manajer dari hasil produksi yang terpasang atau kegiatan selama periode tertentu (Bowin dan Harvey ; 1999 ; 143). Pendapat ini menekankan pada hasil yang telah di capai seseorang dalam melaksanakan pekerjaanya pada periode tertentu.

Menurut Cascio (2003;361) yang di maksud kinerja adalah pencapaian karyawan berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan.

Hal ni dapat dijelaskan bahwa, kinerja merupakan catatan outcome yang di hasilkan dari suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu yang menunjukkan seberapa baik seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Pengujian Hipotesis dan pembahasan

D.1. hubungan antara kompetensi dengan budaya organisasi untuk menjawab hipotesi penelitian mengenai hubungan kompetensi dengan budaya organisasi, menggunakan korelasi dari hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien korelasi untuk variabel yang diteliti seperti terlihat pada gambar berikut ini



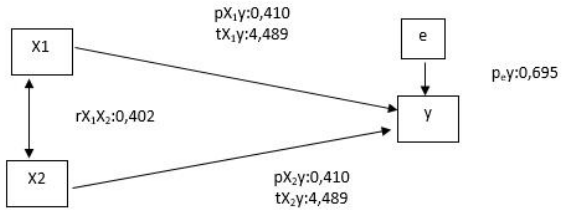
Gambar 6 : diagaram hubungan kompetensi dengan budaya organisasi dengan nilai signifikan (P – value) : 0,000 dan t hitung untuk korelasi x1 dengan x2 adalah 3, 672.

Hasil pengujian memperlihatkan nilai signifikansi lebih kecil dari α:0,05 atau dapat dilihat t hitung lebih besar dari t tabel : 1,994 sehingga hipotesis kerja diterima. Jadi diperoleh kesimpulan terhadap hubungan yang signifikan (bermakna) antara kompetensi dengan budaya organisasi pada kantor Badan pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten cilacap.

Nilai koefisien korelasi yang cukup besar, memberikan gambaran bahwa kompetensi dan budaya organisasi pada kantor BPPKAD Kabupaten Cilacap, mempunyai hubungan yang kuat. Dimana kompetensi yang diukur dengan indikator : inisiatif, kepercayaan kepada diri sendiri, orientasi pelayanan, kepemimpinan kelompok dan kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi diukur dengan indikator sebagai berikut

D.2. Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap komitmen pegawai

Untuk menjawab hipotesis penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap komitmen pegawai, dilakukan dengan nilai pendekatan analisis jalur dari hasil penghitunga diperoleh besarnya koefisien pengaruh x1 dan x2 terhadap y dapat dillihat pada gambar berikut



Gambar : 7. Path diagram model persamaan struktural pengaruh kompetensi dalam budaya organisasi terhadap komitmen pegawai.

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien jalurnya yaitu px1y = 0,410 dan px2y = 0,448 untuk α penelitian sebesar 0,05, batas dinyatakan uji signifikansi pada kebijakan simultan adalah f tabel dengan derajad bebas.

db1 = 2 dan db2 = 69, sebesar : 3,130 dan untuk batas dinyatan uji parsial adalah t tabel dengan derajat bebas db=69 sebesar =1,995, nilai f hitung (lihat lampiran) diperoleh sebesar : 36,838 dengan nilai signifikansi (p.value) sebesar 0,000 (sangat kecil).

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk mengetahui kebermaknaan pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap komitmen pegawai pada kantor BPPKAD Kabupaten Cilacap dapat dilihat pada tabel 12 sbb :

Tabel : 12 : uji pengaruh secara parsial, anta kompetensi terhadap komitmen dan budaya organisasi terhadap komitmen.

No	Hipotesis	Koefisien jalur	P-value	T hitung	T tabel	Kesimpulan
1	Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen pegawai	0,410	0,000	4,489	1,995	Signifikan (HA diterima)
2	Budaya	0,448	0,000	4,895	1,995	Signifikan

	organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai					(HA diterima)

Sumber : data primer diolah

Dari tabel diatas diperoleh keterangan bahwa nilai t hitung untuk variabel x1 adalah 4, 489 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,000, hasil pengajian memperlihatkan p-value sangat kecil (lebih kecil dari x2=0,05), atau dapat dilihat t hitung lebih besar dari t tabel = 1,995, maka untuk variabel x2, nilai t hitung adalah 4,895 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,000. Hasil pengujian memperlihatkan p-value sangat kecil(lebih kecil dari α=0,05), atau dapat dilihat t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis kerja diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai pada kantor BPPKAD Kabupaten Cilacap.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 13 : besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung x1 dan x2 terhadap y

variabel	Pyx1	Pengaruh langsung (dalam persen)	Pengaruh melalui (dalam persen)		Tabel pengaruh (dalam persen)
			X1	X2	
X1	0,410	16,84	7,4		24,2
X2	0,448	20,0		7,4	27,4
Pengaruh secara keseluruhan					51,6

Sumber : data primer diolah.

Dari tabel diatas menunjukan bahwa secara langsung variabel kompetensi mempengaruhi komitmen pegawai sebesar : (px1y)kuadrat 0,410 x0,410 = 0,1684 (16,8%) dan pengaruh langsung variabel budaya organisasi adalah (p2y)kuadrat = 0,448x0,448=0,200 (20,0%) besarnya pengaruh tidak langsung terhadap komitmen

pegawai karena adanya hubungan antara kompentensi dengan budaya organisasi adalah : (px1y x rx1x2 x px2y) = (0,410 x 0,402 x 0,448) =0,074 (7,4%).

Pengaruh tidak langsung ini memberikan informasi bahwa, pengaruh kedua variabel terhadap komitmen pegawai , dan semakin bersar karena adanya saling berkaitan antara dua variabel tersebut (x1 dengan x2). Jadi dari hasil perhitungan di atas dapat di peroleh informasi bahwa secara total 51,6% perubahan pada komitmen pegawai dapat di jelaskan akibat pengaruh dari kompetensi dan budaya organisasi . sedangkan yang 48,4% di pengaruhi oleh variabel- variabel lain yang tidak di amati . secara parsial besarnya pengaruh kompetensi terhadap komitmen pegawai seberas 27,4%.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompentensi dan budaya organisasi terhadap komitmen pegawai pada kantor BPPKAD Kabupaten Cilacap , dapat di terima (terbukti).

D.3. Pengaruh Komitmen Terhadap kinerja pegawai

Dalam menjawab hipotesis penelitian mengenai pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan analisis jalur (path analysis). Dari hasil perhitungan di peroleh besarnya koefisien pengaruh untuk variabel yang diteliti, seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar : 8 : Path Diagram model persamaan Struktural pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan koefisien jalur Pyz diperoleh 0,736. Berdasarkan perhitungna pada tabel di atas di peroleh informasi bahwa nilai t-hitung untuk variabel y sebesar 9,085 dengan nilai signifikansi (p-value) : 0,000. Hasil pengujian memperlihatkan p-value sangat kecil (lebih kecil dari α: 0,05) atau dapat dilihat t-hitung lebih besar dari t-tabel : 1,994, maka Hipotesis kerja di terima, sehingga di

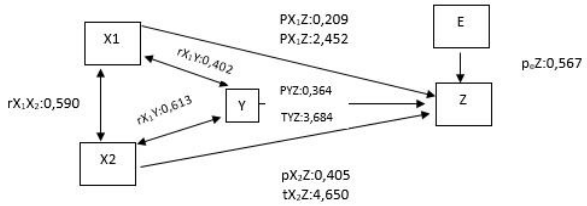
peroleh kesimpulan pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPKAD Kab. CIlacap Signifikan (bermakna).

Secara langsung komitmen mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar $(Pyz)^2$: 0,736 x 0,736 : (54,1%), ini dapat dijelaskan bahwa sebesar 54,1% perubahan kinerja pegawai pada Kantor BPPKAD Kabupaten Cilacap di sebabkan adanya pengaruh komitmen pegawainya. Sedangkan yang 45,9% di pengaruhi oleh variabel lain.

Hasil tersebut di dukung oleh penelitian Ketut (2007) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja industry perhotelan di provinsi bali. Sedangkan Kroll (1997), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa pegawai yang memiliki ketrampilan professional dan kompetensi yang tinggi akan mampu dalam waktu yang bersamaan melakukan identifikasi untuk perkembangan di masa depan.

D.4. Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap komitmen dan kinerja pegawai

Untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap komitmen dan kinerja pegawai dilakukan dengean pendekatan analisis jalur (path analysis) dari hasil perhitungan di peroleh koefisien pengaruh untuk variabel yang diteliti seperti terlihat pada gambar berikut :



Gambar : 9: path analysis persamaan struktural pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap komitmen serta dampaknya pada kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan koefisien-koefisien jalurnya yaitu PX1Z sebesar 0,209 PX2Z sebesar 0,405 dan PYZ sebesar : 0,364

Untuk α penelitian sebesar 0,05 batas dinyatakan uji signifikansi untuk uji simultan adalah t tabel dengan derajat bebas db1 : 3; db2:68 sebesar 2,739, dan untuk batas dinyatakan uji signifikansi pada uji parsial adalah t tabel dengan derajat bebas db : 68 sebesar 1,995

Nilai t hitung (lihat lampiran) diperoleh sebesar 47,938 dengan nilai signifikansi (P-value) sebesar : 0,000 (sangat kecil). Dilihat dari hasil pengujian secara simultan dan budaya organisasi serta komitmen terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi (P-value) sangat kecil yaitu lebih kecil dari α : 0,05) atau dapat dilihat t hitung lebih besar dari t tabel : 2,739, maka dengan demikian hipotesis kerja diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi dan budaya organisasi serta komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset Daerah kabupten Cilacap.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk mengetahui kebermaknaan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh komitmen terhdap kinerja pegawai pada kantor BPPKAD Kabupaten Cilacap dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel : 14 : Uji Pengaruh secara parsial

No	Hipotesis	Koefisien jalur	p-value	t.hitung	t.tabel	Kesimpulan statistik
1	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja	0,209	0,017	2,453	1,995	Signifikan (Ho di tolak)
2	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja	0,405	0,000	4,650	1,995	Signifikan (Ho di tolak)
3	Komitmen berpengaruh terhadap kinerja	0,364	0,000	3,684	1,995	Signifikan (Ho di tolak)

Sumber : data primer di olah

Berdasarkan nilai-nilai yang disajikan pada tabel diatas, diperoleh keterangan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompetensi (X1) adalah 2,453 dengan nilai signifikan (p-value) : 0,017, hasil pengujian memperlihatkan p-value sangat kecil (lebih kecil dari α:0,05) atau dapat dilihat t hitung 2,453 lebih besar dari t tabel : 1.995 maka Ho di tolak dengan kepercayaan 95% atau α:0,05. Jadi diperoleh kesimpulan pengeruh kompetensi terhadap kinerja pegawai signifikasn (bermakna).

Untuk variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,650 dengan nilai signifikansi (P-value) : 0,000, hasil pengujian memperlihatkan p-value sangat kecil (lebih kecil dari αn:0,05), atau dapat dilihat t hitung 4,650 lebih besar dari t tabel 2,995, maka Ho ditolak pada tingkat kepercayaan 95% jadi diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh budaya organisai terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPKAD Kabupaten Cilacap signifikasn (bermakna).

Untuk variabel komitmen (y) di peroleh nilai t hitung sebesar 3,684, dengan nilai signifikansi (p-value) : 0,000, hasil pengujian memperlihatkan p-value sangat kecil (lebih kecil dari α:0,05), atau dapat dilihat t hitung 3,684, lebih besar dari t tabel 1,995,maka Ho di tolak pada tingkat kepercayaan 95%.

Jadi diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPKAD Kabupaten Cilacap signifikan (bermakna).

Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel dapat dilihay pada tabel berikut :

Tabel 15 : besarnya pengaruh lsngsung dan tidak langsung

Variabel	Pzxy	Pengaruh langsung (dalam %)	Pengaruh melalui (dalam%)			Total Pengaruh
			X1	X2	Y	
X1	0,209	4,4		3,4	4,5	12,3
X2	0,405	16,4	3,4		9,0	28,8
Y	0,364	13,25	4,5	9,0		26,8
Pengaruh Secara keseluruhan						67,9

Sumber : data primer diolah

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh informasi bahwa kompetensi, budaya organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesari 67,9% sedangkan yang 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Secara langsung variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesari (PX1Z)2 : 0,209 x 0,209 : 0,044 (4,4%). Sedangkan pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah (PX2Z)2 : 0,405x0,405: 0,164 (16,4%) dan pengaruh langsung variabel komitmen terhadap kinerja pegawai sebesar (PyZ)2: 0,364x0,364:0,133(13,3%).

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (x1) terhadap kinerja pegawai karena adanya hubungan melalui variabel budaya organisasi (x2) atau sebaliknya sebesar (px1z x rx1x2x px2z): 0,209x0,402x0,405):0,034 (3,4%). Adapun pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (x1) terhadap kinerja pegawai karena ada hubungan melalui variabel komitmen (y) atau sebaliknya, sebesar (px1z x rx1y x pyz) : 90,209x0,590 x 0,364):0,045 (4,5%) besarnya pengaruh tidak langsung variabel budaya organsisasi (x2) terhadap kinerja pegawai karena adanya hubungan melalui variabel komitmen (y) atau sebaliknya sebesar (px2z x rx2y x pyz) : (0,405 x 0,613 x 0,364) : 0,090 (9,0%). Jika dilihat secara parsial besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BPPKAD Kabupaten Cilacap sebesar 20,9%. Sedangkan pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BPPKAD Kabupaten Cilacap sebesar 40,5%, dan pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada BPPKAD Kabupaten Cilacap sebesa 36,4%. Fakta ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang mencakup indikator : nilai-nilai, ritual dan kepahlawanan, ternyata dapat memperlihatkan pengaruh terbesar dan positif serta signifikan dalam pembentukan, mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai pada BPPKAD Kabupaten Cilacap.

Di dalam manajemen sumber daya manusia, secara empiris dinyatakan bahwa tinggi rendahnya pencapaian kinerja pegawai di tentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan budaya organisasi yang diyakini oleh seluruh pegawai serta komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka kinerja pegawai pada kantor BPPKAD Kabupaten Cilacap di masa yang akan dating dapat meningkat. Faktor yang dimaksud meliputi : kompetensi dengan indikator (kemampuan komunikasi, inisiatif, kepercayaan pada diri sendiri,

dan orientasi pelayanan); budaya organisasi dengan indikator (nilai-nilai, ritual, dan Heroes); dan komitmen dengan indikator (bertahan pada berbagai jenis pekerjaan yang dipilih, keterlibatan emosional, identifikasi diri atas pekerjaan yang di pilih, dan bertahan pada pekerjaan yang dipilihnya.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis kompetensi dan budaya organisasi terhadap komitmen serta dampaknya pada kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan keuangan dan Aset daerah kabupaten cilacap dengan pendekatan path analisis untuk 72 responden sebagai sampel, dapat di simpulkan bahwa “Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan budaya organisasi dalam mempengaruhi komitmen serta dampaknya pada kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Darah Kabupaten Cilacap, hal ini berarti antara variabel yang satu dengan yang lainya saling terkait dan saling mendukung, Kompetensi dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai, ini berarti semakin tinggi kompetensi dan semakin baik budaya organisasi maka, dapat meningkatkan komitmen pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cilacap, Komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cilacap, artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya, Kompetensi dan budaya organisasi serta komitmen baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi dan semakin baik budaya organisasi serta semakin tinggi komitmen maka akan menigkatkan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cilacap.

DAFTAR PUSTAKA

Becker, et al, Brian E, Mark A Huselit, Dave Ulrich, 2001, The HR Scorecard Linking People Strategy and Performance USA, President and Fellows of Havard College

Blau, Gary, 1999, Testing The Longitudinal Impact of Work Variabel and Perforance Appraval Satisfaction on Subsequent Overall Jobs Satisfaction. Journal of Human Relation, Volume 52 no:8

Cascio, Wayne, 2003 Managing Huma Resoures Productivity, Quality of work life, Profits, Fourth Edition, Me Graw Hill, Inc

Dian Primanita at al, 2018, jurnal, pengaruh kompetensi, Budaya organisasi, motivasi terhadap Kinerja pegawai rumah sakit umum daerah Tangerang

Gomes, Faustiau B, 2001, manajemen sumber Daya Manusia, Terjemahan Cetakan kelima, Yogyakarta; Andi Offset

Gumilar G, 2019, jurnal Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT Otto Pharmaceutical Industries Divisi Marketing Bandung, Unla Ac.id

Harvey, Don and Robert Bruce Bowin, 1996 Human resource management An Experiential Approach. Prentice-Hall International Inc

Hasmia Tamsah, 2019, Jurnal Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai politeknik Ilmu Pelayaran Makasar

Heskett, James L. Jones, To Loveman, 1994. Putting the Service Profit Chain to Work, Havard Buseness Reviuw

Invancevich, Gibson, John M, 2002 Human Resource Management Eight Edition Me Graw Hill Irwin

I Keliet R. Sudiarditha, 2008. The Influence of Compensation and Competence To Comitment and Its Impact in Employees Performance (A Survay on star Hotels in Bali Tourisme Development Area). Pdjadjaran University, Bandung

Jones, Gareth R. 2001, Organizational Theory, text and Cases, Third Edition, Prentice Hall International Inc

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001, Organizational Behavior, Fifth Edition. Irwin Me. Graw-Hill

Lapierice, Jozce, 2000. Customer Perceives Value in Industrial Contekts, Juournal Business and Industrial Marketing. Vol.15 no 23 PP 122-140

Long, Mary L., 2000, Consumtion Values and Relationship Segmenting The Market For Frequency Programs, Journal of Consumer Marketing, Vol 17, No :3 PP 214-233

Longenecker, Clinton O, 1999, Why Organization Faill : The View From The Frontline, Management Decision, 37/6 pp/503-513

Marcia, JE, et al, 1993, Ego Indentity : A Handbook for Psychosocial Reseacrh, New york :Springer Verlog

Muhhibbin Syah,2003, Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan baru, Bandung Rosda

Newstrom, John W, and Keith Davis, 2002. Organizational Behavior, Human Behavior at work 11 th Edition International Edition, MeGraw Hill

Nyhan, 1999. Increasing Affective organizational Coommitment in public organizations Review of public personnel Administration, vol;19.P.58-70

Reenberg, Jeral and Robert A. Baron, 1995, Behavior in Organization Understanding and managing the human side of work, Third Edition, Ally an Bacon

Singarimbun Masri & Effendi Sofian, 1995 ; Metode penelitian Survei, LP3ES

Sugiyono, 2004, Statistika untuk penelitian, Edisi Keenam, Bandung CV Alfabeta

_____,2005, metode penelitian Administrasi, Edisi kedua, bandung CV. Alfabeta

_____,2005, metode penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan, Bandung, CV. Alfabeta

SYafaruddin Alwi, 2001, manajemen sumber daya manusia; strategi keunggulan kompetitif. Edisi pertama, Yogyakarta; BPFE

Ulrich, Dave, 1997, Human Resources Champions, Boston; Havard Businerss School Press

Wheelen, Thomas L. and Hunger, David, 2000, Strategic Management Business and Policy, Prentice Hall International Inc. USA

Wood, Wallace et al, 2001, Organization Behavior A Global Perspective Two Editions, John Wiley & Sons Australia, Ltd.