**Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang**

*The Influence of Competence and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Financial Management Board of Enrekang Regency*

**Junedi G1, Abdi Akbar Idris 2, Uhud Darmawan Natsir3, Chalid Imran Musa4, Burhanuddin5.**

**Email:** **junedig030399@gmail.com1****,** **abdiakbar@msn.com2****,** **uhuddarmawan@unm.ac.id****3,** **imranmusa1962@gmail.com4****,** **burhanuddinugi@gmail.com5****.**

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the influence of competence and organizational culture on employee performance at the Regional Financial Management Board of Enrekang Regency. The population in this study were all employees at the Regional Financial Management Agency of Enrekang Regency as many as 75. The type of research used was quantitative research. The data used are primary data and secondary data obtained using a questionnaire distribution technique. The results of data processing research using SPSS.24 show that based on the results of Multiple Linear Regression analysis there is a positive influence between Competency (X1) and Organizational Culture (X2) variables on Employee Performance which can be shown through the multiple linear regression equation, namely Y = 14.390 + 0.302 X1 + 0.087 X2 + e and there is a significant influence between Competency and Employee Performance variables, which can be seen from the Sig value. of 0.017 <0.05 or in other words the significant value is smaller than the error level (0.05). While the Organizational Culture Variable has no significant effect on Employee Performance which can be seen from the Sig. equal to 0.479 > 0.05 or in other words the significant value is greater than the error level (0.05). The R Square value of 0.143 indicates that the Employee Performance variable is influenced by Competence and Organizational Culture by 14.3% while the remaining 85.7% is influenced by other variables not examined in this study.*

***Keywords:*** Competence, Organizational culture, Employee Performance

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang sebanyak 75. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh menggunakan Teknik penyebaran kuesioner. Hasil penelitian olah data menggunakan SPSS.24 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis Regresi Linear Berganda terdapat pengaruh positif antara variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi lnear berganda yaitu Y = 14,390 + 0,302 X1 +0,087 X2 + e dan terdapat pengarug secara signifikan antara variabel Kompetensi dengan Kinerja Pegawai, yang dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar 0,017 < 0,05 atau dengan kata lain nilai signifikan lebih kecil dari taraf kesalahan (0,05). Sementara Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar 0,479 > 0,05 atau dengan kata lain nilai signifikan lebih besar dari taraf kesalahan (0,05). Adapun nilai R Square sebesar 0,143 angka ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi dan Budaya Organisasi sebesar 14,3% sedangkan sisanya 85,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki hambatan atau tantangan yang harus dihadapi dalam menjalankan program kerja perusahaan, salah satunya manajemen SDM. Manajemen SDM setiap perusahaan pastinya memiliki tantangan akan permasalahan kinerja setiap pegawainya, maka dari itu perusahaan perlu melakukan identifikasi kinerja pegawai melalui penilaian akan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Lalu kemudia perusahaan akan mengambil langkah-langkah atau kebijakan yang sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga nantinya target atau tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompetensi dan budaya organisai merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai oleh karena itu hal yang dapat dilakukan oleh setiap perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pelatihan pengembangan kompetensi dan menanamkan budaya organisasi. Dengan demikian daya saing dan keunggulan kompetitif dapat dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, karyawan juga mendapatkan peluang pada peningkatan kompetensi dan quality of work live dalam rangka menunjang karier karyawan. Hal tesebut tentunya sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk bisa bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain.

Kompetensi berhubungan dengan hal-hal seperti nilai, standar, pandangan hidup seseorang yang menjadi dasar aspek-aspek kepribadian yang penting dalam mengerjakan tugas yang penting dan bertanggung jawab. Kompetensi yang baik akan menunjang dan mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan naiknya gaji, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga maupun bonus. Sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi baik.

Oleh karena itu Badan Pengelola Keuangan Daerah Kab. Enrekang yang merupakan instansi pemerintahan di kabupaten Enrekang yang memiliki tugas sebagai badan yang mengola keuangan dan asset daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati. Dalam rangnka menjalankan tugas dan fungsinya sebagai instansi pemerintah tentunya memerlukan kinerja yang baik yang dapat dihasilkan melalui proses motivasi yang diwujudkan melalui penerapan tunjangan kompetensi dan penerapan buaya organisasi kepada setiap pegawainya. Setiap pegawai dituntun untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan kata lain pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Variable selanjutnya yang berpengaruh pada kinerja pegawai di kantor badan pengelola keuangan daerah kabupaten Enrekang adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem keyakinan, norma dan nilai-nilai yang berkembang pada organisasi yang dijadikan menjadi pedoman berprilaku bagi anggota organisasi agar dapat menghadapi berbagai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113). Peranan budaya organisasi menjadi sebuah pedoman berprilaku yang memberikan norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kierja dari setiap karyawan, baik secara positif maupun negative. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi harus mampu menerapkan budaya organisasi yang baik bagi setiap pagawainya.

Budaya Organisasi yang diterapkan dalam kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang didasarka pada kebudayaan masyarakat kabupaten enrekang dalam konteks massenrempulu yaitu budaya persatuan. Yang kemudian dalam penelitian ini dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah budaya persatuan dalam konteks Massenrempulu sudah diterapkan dengan baik pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang

Sementara itu kinerja pegawai yang merupakan tolak ukur berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan atau organisasi adalah merupakan hasil dari implementasi kompetensi dan budaya organisasi. “Menurut Rivai (2005:309) pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawainya, sebap kinerja pegawai merupakan salah satu sandaran utama bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk bisa berkembang.

Berikut ini merupakan data target realisasi pencapaian kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang selama 3 tahun:

**Tabel 1 Data Target Realisasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun**  | **Target (Rp.)** | **Realisasi(Rp.)**  | **Persentase**  |
| 2019 | 1,159,314,356,011.00 | 1,064,637,616,007.58 | 91,83% |
| 2020 | 43,800,000,000.00 | 37,967,050,000,00 | 86,68% |
| 2021 | 43,717,725,924.00 | 38,229,534,679.00 | 87,45% |

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang menunjukkan kinerja yang kurang baik, berdasarkan persentase selama tiga tahun menunjukkan bahwa persentase di tahun kedua mengalami penurunan yang sangat drastis dimana persentase tahun pertama berada pada 91,83 % dan pada tagun kedua menurun sampai pada 86,68% selisi yang sangat jauh ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang masih kurang baik walaupun jika kita melihat persentase pada tahun ketiga mengalami peningkatan akan tetapi hal tersebut belum bisa menunjukkan kinerja yang baik dikarenakan peningkatan pada tahun ketiga masih sangat jauh dari persentase tahun pertama.

Kompetensi dan budaya organisasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang baik bagi setiap pegawai. Penerapan kompetensi yang baik akan membuat setiap pegawai dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya begitupun dengan budaya organisasi. Budaya organisasi akan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini akan mampu membantu lancarnya kinerja dari perusahaan atau organisasi untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kompetensi**

“Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan” Robbins (2001:46). Selain itu disebutkan pula bahwa seleruh kemampuan seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh terhadap prestasi kerja yang baik” Sedarmayanti (2007:11). Para ahli telah mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan dan nilai yang ada pada diri pribadi yang dapat dilihat dari cara dia berpikir atau melakukan suatu pekerjaan secara konsisten. Hal ini berarti bahwa kompetensi tidak hanya diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan tetapi dapat pula diartikan sebagai keinginan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang dia ketahui

**Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang memiliki sistem perilaku dan kebiasaan yang berbeda yang membentuk suatu sistem keyakinan dan sikap bersama yang dianut dan memiliki tujuan yang sama. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai kepercayaan, harapan, filosofi, ideologi dan norma yang membentuk suatu perkumpulan yang menampung semua keberagaman atau pluralisme.

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins dan Timothy (2008 : 256) “adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya”. “Budaya orgnisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi” (Sarpin 1995:110) . sementara itu menurut Schelin (1992:110), “budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok”. Tujuannya adalah agar supaya organisasi mampu mengatasi masalah yang timbul akibat adanya adaptasi eksternal maupun internal yang sudah berjalan dengan baik. Budaya organisasi merupakan sebuah teori komunikasi yang mencakup simbol komunikasi, tindakan rutinitas, dan percakapan yang melekat pada simbol tersebut. Ketika suatu budaya organisasi telah terbentuk dengan baik, maka kemudian dibutuhkan praktik-praktik di dalam organisasi yang berfungsi untuk memeliharanya dengan cara membuat karyawan memiliki pengalaman kerja yang sama.

**Kinerja Pegawai**

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) “kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian Robbins (2008:26) mendefinisikan “kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Sedangkan Rivai (2009:532) “kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

**METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrument penelitian, dan dianalisis secara statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research), data yang digunakan adalah data angket yang sesuai dengan kajian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang sebanyak 75 orang, karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh populasi tersebut diambil sebagai sampel. Pada penelitian ini digunakan analisis linier berganda untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent yaitu Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan melakukan uji hipotesis untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini dengan cara pengujian secara bersama-sama atau parsial yakni uji F serta pengujian secara sendiri-sendiri atau simultan yakni uji t.

**HASIL PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi adalah Teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel- variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Analisis Linear Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 14.390 | 2.928 |  | 4.915 | 0.000 |
| Kompetensi | 0.302 | 0.124 | 0.318 | 2.434 | 0.017 |
| Budaya Organisasi | 0.087 | 0.123 | 0.093 | 0.711 | 0.479 |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI |

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Y = 14,390 + 0,302 X1 +0,087 X2 + e**

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta koefisien α sebesar 14,390, konstanta koefisien tersebut bernilai positif. Dengan hal tersebut maka dapat di interpretasikan bahwa jika seluruh variabael independent dalam penelitian ini, meliputi variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi dari konstan atau bernilai nol, maka besarnya beban kerja karyawan sebesar 14,390.
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,302 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan , maka Kinerja akan mengalami penigkatan sebesar 0,302 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,087 yang menunjukkann bahwa stiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,087 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

**Uji Hipotesis**

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis didalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing masing variabel dengan kriteria uji dua arah (2-Tailed).

**Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta |  |  | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14.390 | 2.928 |  | 4.915 | 0.000 |  |  |
|  | Kompetensi | 0.302 | 0.124 | 0.318 | 2.434 | 0.017 | 0.696 | 1.436 |
| Budya Organisasi | 0.087 | 0.123 | 0.093 | 0.711 | 0.479 | 0.696 | 1.436 |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI |

Sumber: data primer diolah (2023)

Pengujian hipotesis melalui uji t ini, tingkat keseluruhan yang digunakan oleh penulis yaitu sebebsar 0,05 dan derajat kebebasan dengan rumus, (a = 5%/2). df= n – k (75-3) menunjukkan nilai sebesar 1,993, adapun hasil uji t pada tabel hasil uji t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi (X1) mempunyai t\_(hitung )sebesar 2,434 sedangkan t\_(tabel ) sebesar 1,993 serta nilai Sig. sebesar 0,017. Hal tersebut menunjukkan bahwa t\_(hitung )> t\_(tabel )(2,434 > 1,993) dan nilai Sig. sebesar 0,017 < 0,05 atau dengan kata lain H1 diterima, yang berarti bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai t\_(hitung )sebesar 0,711 sedangkan t\_(tabel ) sebesar 1,993 serta nilai Sig. sebesar 0,479. Hal tersebut menunjukkan bahwa t\_(hitung )< t\_(tabel )(0,711 < 1,993) dan nilai Sig. 0,479 > 0,05 atau dengan kata lain H2 ditolak, yang berarti bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas cecara bersama- sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan uji F dalam penelitian ini adalah apabila nilai Sig. ≥ α dan ≤ maka H0 diterma dan Ha ditolak dan apabila nilai Sig. . ≤ α dan ≥ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil perhitungan uji F dapat diamati dari tabel sebagai berikut ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 20.057 | 2 | 10.029 | 5.987 | 0.004b |
| Residual | 120.609 | 72 | 1.675 |  |  |
| Total | 140.667 | 74 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI |
| b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI |

Sumber data diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4. 20 menunjukkan nilai f\_(hitung )sebesar 5,987. Nilai tersebut lebih besar dari f\_(tabel ) (5,987 > 3,12) yang dihitung menggunakan rumus F= 2 ; 75-2 (73) = 3,122. Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0,004 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05). Nilai f\_(hitung ) lebih besar dari f\_(tabel )dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

**Hasil Pembahasan**

1. Pengeruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian variabel Kompetensi (X1) mempunyai t\_(hitung )sebesar 2,434 sedangkan t\_(tabel ) sebesar 1,993 serta nilai Sig. sebesar 0,017. Hal tersebut menunjukkan bahwa t\_(hitung )> t\_(tabel )(2,434 > 1,993) dan nilai Sig. sebesar 0,017 < 0,05 atau dengan kata lain H1 diterima, yang berarti bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakri (2022) menunjukkan bahwa variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ini berimplikasi bahwa semakin berkompetensi para pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena (a) Memiliki pengetahuan yang sesuai tugas pokoknya, (b) memiliki keterampilan yag dapat mendukung pekerjaan rutinnya, (c) memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pekerjaannya, dan (d) memiliki sikap professional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Hal ini menunjukkna bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi (X2) mempunyai t\_(hitung )sebesar 0,711 sedangkan t\_(tabel ) sebesar 1,993 serta nilai Sig. sebesar 0,479. Hal tersebut menunjukkan bahwa t\_(hitung )< t\_(tabel )(0,711 < 1,993) dan nilai Sig. 0,479 > 0,05 atau dengan kata lain H2 ditolak, yang berarti bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2020) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitiannya tersebut dijelaskan bahwa jika seseorang karyawan mengikuti budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Sementara itu hasil penelitian lain oleh Mokodompit (2016) sejalan dengan penelitian ini. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa Budaya Organisasi dalam penelitian ini tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut diakibatkan oleh berbagai macam faktor, yaitu fasilitas penunjang karyawan seperti peralatan kerja kurang memadai, pemimpin yang kurang mampu mengontrol, informasi dan komunikasi yang tidak efektif.

1. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai f\_(hitung )sebesar 5,987. Nilai tersebut lebih besar dari f\_(tabel ) (5,987 > 3,12) yang dihitung menggunakan rumus F= 2 ; 75-2 (73) = 3,122. Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0,004 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05). Nilai f\_(hitung ) lebih besar dari f\_(tabel )dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan Kompetensi dari para pegawai kantor Badan Pengelola Keuangan Daearah Kabupaten Enrekang akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Sementara itu Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Kedua variabel bebas yaitu Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan sebelumnya, saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada para pegawai yang kurang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap perlu dilakukan pelatihan peningkatan kompetensi dalam bidannya. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik.
2. Disarankan kepada pihak Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang agar lebih memperhatikan budaya organisasi yang tercipta. Hal yang perlu diperhatikan adalah sikap kebersamaan, solidaritas dan kerja sama tim. Dengan demikian pegawai akan saling memberikan solusi dan dukungan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga akan tercipta suasana kerja harmonis yang dapat meningkatkan kinerja.
3. Untuk menghasilkan Kinerja yang baik, sebaiknya seorang karywan lebih teliti dan cermat dalam melakukan pekerjaannya, bukan hanya kecepatan tetapi juga ke akuratan dlam menyelesaikan pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alam Syamsu, Hasmin Tamsah, Gunawan Bata Ilyas. 2019. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”. Jurnal Mirai Management. Vol. 4 no. 1 (17)

Baba Ali. 2012. “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros”. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol. 18 no. 4 (524)

Bakri Muhammad. “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.” Jurnal of Management 05 no. 1 (2022): 704-719

Duwit Filliks. 2015. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organiasi Terhadap Kinerja pegawai. Jurnal EMBA. Vol. 3 no. 4 (hal 130-141)

Fitriani Dewi, John E. H. J. FoEh, Henny A. Manafe. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motifasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. Vol.3 no. 2: 981

Girsang Yulfiani Santy, Dewita Suryati Ningsih, Kurniawaty Fitri. 2016. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Sumatera Utara”. Jurnal Neliti. Vol 3 no. 1 (28)

Gumilar Gugun. 2017. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Otto Pharmaceutical Industries Divisi Marketing Bandung”. Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana). Vol.1 no. 1 (89)

Hisbuan Rahman. 2020. “Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Pusat Batam”. Jurnal Bening. Vol.7 no. 1 (105)

Ilmi Nur, Arifuddin Mane, Muh. Kafrawi Yunus. 2020. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan”. Journal Economic Bosowa. Vol.6 no. 003 (202)

Irmayanti P.A., N.M.A. Widiastini, I.N. Suarmanayasa. 2020. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 2 no. 1 (111)

Junianto Dwi, Joko Sabtohadi. 2019. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya”. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Vol. 2 no. 1 (1)

Mustofa Ullum Bahrul. 2016. “Pengaruh Kompetensi, Gaya kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasasi Tergadap Kinerja Karyawan PT. Surya Segara Surabaya”. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.04 no. 04 (1)

Permana Satria Buyung, Marbawi, Ibrahim Qamarius. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. Jurnal Manajemen Indonesia. Vol. 4 no. 2 (94)

Prakoso Adi Veriyanto, Ni Made Dwi Ratnadi, IGAM Asri Dwija Putri. 2017. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.2 no 7 (hlm 2789-2818)

Pratiwi Mardiyyah Nurul. 2019. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel di Palembang”. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akutansi. Vol.4 no. 2 (61-7)

Rahmawati Andi, Andi Abdul Razak Ishak, Akbar. 2021. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar”. Journal of Innovation Research and Knowledge. Vol.1 no. 6 (hlm 241)

Rina, Aditya Halim Perdana Kusuma. 2017. “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Di Kota Makassar”. Jurnal Riset Edisi XIX. Vol.3, no 008 (hlm 88)

Siti F. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Artha Kanjuruhan Pemerintahan Kabupaten Malang. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim: Malang

Syarif Idris Muh. , Muhammad Hidayat. 2022. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.” Journal of Management. Vol. 1 no. 1: 86-101

Wardiman M. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Makassar: MakassarAlam, Anto. 2010. “Perpustakaan Tempat Belajar Sepanjang Hayat”. Media Indonesia, Kamis, 7 Oktober: Hlm. 1, kolom 2. Jakarta.