

PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SAMSAT KOTA PALU

Siswanto

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial dari karakteristik budaya dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Samsat Palu. Penelitian ini melibatkan 70 orang karyawan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : variabel karakteristik budaya dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Samsat Palu.

Kata Kunci: *Karakteristik Budaya, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.*

Samsat adalah asset Negara, bukan asset institusi tertentu dan di dalamnya terdapat 3 (tiga) penyelenggara negara yaitu Polri, Dispenda, PT (Persero) Jasa Raharja. Tujuan Penyelenggaraan Samsat, Paling tidak ada lima tujuan pokok penyelenggaraan Samsat yakni Memberikan jaminan legitimasi identitas kendaraan bermotor dan kepemilikan sebagai dasar penetapan PKB, BBN-KB, SWDKLLJ, serta pengoperasian kendaraan bermotor, fungsi kontrol, dan forensik kepolisian. Meningkatkan kualitas pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor sebagai salah satu alat penegakan hukum dan data forensik kepolisian. Membantu akses yang lebih luas, cepat, tepat, mudah, dan akuntabel bagi masyarakat dalam memenuhi kewajiban membayar PKB dan BBN-KB guna membangun budaya taat pajak. Memberikan kepastian jaminan perlindungan terhadap korban kecelakaan lalu lintas dan angkutan jalan serta menumbuhkembangkan budaya sadar membayar asuransi kepada masyarakat dan Meningkatkan kualitas pelayanan Registrasi dan Identifikasi Kendaraan Bermotor, PKB, BBN-KB, dan SWDKLLJ sebagai wujud reformasi birokrasi.

Ada tiga masalah besar dalam pelayanan publik yaitu diskriminasi pelayanan, tidak adanya kepastian pelayanan dan rendahnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Fakta bahwa pelayanan publik di Indonesia itu masih

banyak yang menunjukkan kualitas yang buruk sering menjadi bahasan, baik itu secara lisan maupun tulisan.

Sasaran yang ingin dicapai dalam pelayanan adalah terwujudnya pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor, pembayaran PKB, BBN-KB, dan SWDKLLJ secara terintegrasi dan terkoordinasi dengan cepat, tepat, mudah, murah, transparan, akuntabel, dan informatif serta terpenuhinya hak-hak masyarakat pemilik kendaraan bermotor terhadap pelayanan yang diberikan. Masalah-masalah administrasi pelayanan kendaraan bermotor membutuhkan upaya-upaya yang direncanakan secara terus menerus oleh Samsat Kota Palu berdasarkan pada kondisi yang terjadi di lapangan. Samsat Koat Palu sebagai organisasi pelaksana pelayanan kendaraan bermotor membutuhkan strategi yang tepat dalam meningkatkan pelayanan. Peneliti berharap dengan adanya kajian mengenai strategi yang dilakukan Samsat Kota Palu dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan strategi, kesesuaian strategi serta dampak penerapan strategi peningkatan pelayanan.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif-verifikatif. Dimana penelitian deskriptif digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luar sedangkan

penelitian verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis melalui perhitungan-perhitungan dan analisis terhadap hasil penelitian dan hasilnya dapat digunakan membuat kesimpulan. Untuk maksud pengujian hipotesis tiap pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian hubungan sebab-akibat (kausal), yaitu hubungan yang bersifat mempengaruhi antara dua variabel atau lebih (Ridwan, 2003).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor SAMSAT Kota Palu. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari 2016 sampai dengan Mei 2016.

Populasi Penelitian

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada SAMSAT Kota Palu berjumlah 232 orang yang terdiri dari tiga instansi yaitu Dinas Pendapatan Daerah, Jasa Raharja, Kepolisian. Menurut Kuncoro (2007:39) bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Memperhatikan uraian di atas, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan menggunakan rumus dari Slovin sebagai berikut dalam Umar, (2008: 65):

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, misalnya 10% untuk melihat keakuratan data.

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{232}{1 + 232 \times (0,10)^2} \\ &= 69,87 \text{ dibulatkan } 70 \text{ orang} \end{aligned}$$

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini, dengan cara *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Cara demikian sering disebut dengan *random sampling*, atau cara pengambilan sampel secara acak, semua nama-nama responden diundi yang namanya muncul, itu yang menjadi responden

Definisi Operasional Variabel

1) Karakteristik Budaya (X_1)

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap pegawai perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Berdasarkan hasil penelitian Mas'ud dalam Aminuddin (2015) terdapat 6 (enam) karakteristik dalam suatu budaya perusahaan yaitu: profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya pada rekan sekerja, keteraturan, permusuhan, dan integrasi.

2) Kompetensi (X_2)

Menurut Mathis and Jackson (2002:99), ada 2 (dua) karakteristik kompetensi yang harus dimiliki manusia, yaitu kompetensi keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung lebih nyata (visible). Kompetensi pengetahuan dan keahlian (keterampilan) relatif mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Pengetahuan sebagai variabel

pertama dari kompetensi pegawai dalam penelitian ini bukanlah merupakan pengetahuan umum semata melainkan pengetahuan tentang tugas yang sangat penting bagi setiap staf untuk melaksanakan tugasnya.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja.

Byars (2008:216), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sebagai berikut:

1. Usaha: merupakan hasil dari adanya motivasi, menunjukkan jumlah tenaga (fisik maupun mental) seseorang yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dari keberhasilan yang dicapai maka mendapatkan penilaian atas hasil kerjanya. Kuantitas dan kualitas pekerjaan, merupakan hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas yang maksimal.
2. Kemampuan: merupakan kriteria seseorang yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan umumnya tidak berubah terlalu banyak dalam waktu yang relatif singkat.
3. Persepsi tugas: menunjukkan arah dimana seseorang memahami kemana mereka seharusnya menyalurkan usahanya untuk keperluan pekerjaan mereka. Aktivitas dan sikap percaya seseorang juga diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan persepsi peran/tugas masing-masing, karena tanggung jawab atas tugas dan sistem kerja merupakan hal penting dalam sebuah penugasan, apresiasi karyawan terhadap tugas yang diberikan

harus tercermin dalam pribadi masing-masing pegawai sehingga tugas yang diberikan dipahami sebagai tanggung jawab pribadi atas terlaksananya tugas yang diberikan.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Syarat agar dapat menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi antara lain:

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya memiliki data distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* atas semua variabel bebas, dengan kriteria untuk menggambarkan normalitas dari persamaan regresi adalah dilihat dari nilai 2-tailed $p > \alpha$;

Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal (Santoso, 2001). Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu. Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1. Kuncoro (2007) "Bila Korelasi antara dua variabel bebas melebihi 0,8 maka multikolinearitas menjadi masalah serius"

Akibatnya koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir sehingga akan sulit menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel dependent. Menurut Santoso (2005) mengatakan bahwa "jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) mendekati 10 atau lebih maka terjadi multikoleniaritas".

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi bila varian Y berubah, karena variabel X berubah, sehingga timbul perbedaan, karena adanya gangguan (residual) yang timbul dalam fungsi regresi mempunyai varian yang berbeda, nilai r yang tinggi menunjukkan adanya situasi heteroskedastisitas yang akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linear, jika varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut *homoskedastisitas* (Ghozali, 2006).

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. *SPSS for windows versi 16.0* akan digunakan dalam mengelola data penelitian ini. Perhitungan regresi linear juga bertujuan untuk melihat kecenderungan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan Regresi Linear Berganda dengan formulasi umum (Sugiono, 2007: 251) sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Variabel dependen

X₁, X₂ = Variabel Independen

α = Konstanta (Intercept)

β₁, β₂, = Koefisien regresi

e = error

Dalam penelitian ini variabel dependent adalah kinerja pegawai sementara variabel independent adalah Karakteristik Budaya dan Kompetensi, jika dimasukkan dalam regresi linear berganda akan diperoleh persamaan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Karakteristik Budaya

X₂ = Kompetensi

α = Konstanta (Intercept)

β₁ = Koefisien regresi Karakteristik Budaya

β₂ = Koefisien regresi Kompetensi

e = error

Peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 16*. Dengan pedoman pengambilan keputusan dari teori Santoso (2001). Setelah model bebas dari pengujian asumsi klasik, dilanjutkan dengan Pengujian Statistik (*Goodness of Fit*) *Justifikasi statistik* merupakan uji *giving goodness of fit model*. Yang menyangkut ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktualnya dengan melihat dari *Goodness of Fitnya*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R²) nilai statistik F dan nilai statistik t (Imam Ghozali, 2006).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam mengukur variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Jika nilai R² kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, jika nilai mendekati satu berarti variabel independen memberikan informasi yang dapat memprediksi variasi variabel dependen. dalam penelitian menggunakan *Adjust R Square* karena nilai (*Adjust R²*) dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan kedalam model (Imam Ghozali, 2006). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tidak bebas. Sebaliknya apabila

mendekati nol, dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tidak bebas semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel-variabel tidak bebas”.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengujian hipotesis pertama penelitian yaitu apakah variabel Karakteristik Budaya dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai Sig. berdasarkan nilai uji F pada taraf uji $\alpha = 5\%$ (Santoso, 2001).

Nilai dari Uji F dilihat pada hasil *Print out SPSS 16* Uji Regresi pada tabel “ANOVA^b” sedangkan Uji t dilihat dari hasil *print out* pada tabel “Cofficient^a” (Santoso, 2005) Koefisien determinasi (*Adjust R²*) pada tabel “Model Summary” hasil *Print out SPSS Adjust R Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel independen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel bebas.

Standar Error Estimasi (SEE) makin kecil membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependennya, dan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari tiap variabel independenya terhadap variabel dependennya berdasarkan nilai pada kolom” *Beta* (Unstandardized) “. (Umar, 2005)

Uji Koefisien Regresi Parsial (*t-test*)

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui pembuktian hipotesis kedua, ketiga dan keempat penelitian yaitu apakah variabel Karakteristik Budaya dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian secara parsial dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan jika nilai sig. masing-masing variabel independen pada taraf uji $\alpha = 5\%$.

Koefisien regresi parsial (uji t) berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Semakin besar koefisien regresi suatu variabel menunjukkan semakin besar pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebasnya nilai (*constant*) Untuk menguji signifikan parsial dilakukan dengan membandingkan nilai-nilai probabilitas koefisien regresi parsial (t_{sig}) dengan taraf signifikansi $\alpha 0,05$ (Santoso, 2001). Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Budaya dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai sig. pada uji F. Dapat diartikan bahwa seluruh variabel X (Karakteristik Budaya dan kompetensi) secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel Y (kinerja), maka dapat ditarik sebuah kesimpulan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , atau bila dijabarkan secara mendasar bahwa dalam penelitian ini hipotesis yang pertama terbukti sebagai suatu kebenaran empiris (nyata) setelah diuji dengan hasil penelitian di lapangan.

Menurut Rue & Bryan dalam Tjandra (2005:38) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para

individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi.

Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan. Einsworth et. Al. (2003) dalam Manik dan Dhea (2015) berpendapat bahwa keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan dan faktor lainnya seperti nilai, budaya, kesuksesan, imbalan dan pengakuan.

Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan kinerja kompetensi mencakup niat, tindakan dan hasil akhir. Misalnya, motivasi untuk berprestasi, keinginan kuat untuk berbuat lebih baik dari pada ukuran baku yang berlaku dan untuk mencapai hasil yang maksimal, menunjukkan kemungkinan adanya perilaku kewiraswastaan, penentuan tujuan, bertanggung jawab atas hasil akhir dan pengambilan resiko yang diperhitungkan. Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007:21) mengatakan bahwa yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi karyawan agar berprestasi dan sukses.

Pengaruh Karakteristik Budaya terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai signifikansi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Budaya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Palu.

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segepa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya

manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman pegawai untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan (Riani, 2011:109). Budaya organisasi dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, khususnya dalam suatu lingkaran yang bersaing, pengaruh ini bahkan dapat menjadi lebih besar daripada semua faktor lain (Kotter, Heskett, 1997:10). Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimana budaya organisasi yang kuat dan berjalan dengan baik akan menciptakan suatu iklim budaya kerja yang kondusif yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai hal ini menggambarkan bahwa semakin baik budaya organisasi tercipta pada sebuah organisasi maka akan semakin baik pula kinerja para pegawainya.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Palu.

Implikasi dari hasil temuan penelitian, bermakna bahwa sifat kepribadian pegawai yang sangat percaya diri pada penampilannya dan mampu mengendalikan sifat emosional serta senantiasa tabah dan mengontrol diri dalam menghadapi permasalahan dilingkungan kerja sehingga dengan watak dan karakter yang mereka miliki selalu ingin menyelesaikan segala sesuatunya sampai tuntas sehingga tidak menjadi beban yang nantinya dapat berpengaruh pada kinerja.

Pegawai yang mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi tentunya tidak pernah berhenti belajar demi meningkatkan kemampuannya, yang nantinya dengan pengetahuan yang mereka miliki dapat menciptakan sesuatu yang berbeda dikantor dengan tetap mengetahui dan menjalankan proses layanan pada kantor dan aturan pemerintah yang baru supaya dapat bekerja sesuai dengan aturan yang nantinya dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam meningkatkan keterampilan, setiap pegawai berharap dapat mengikuti diklat-diklat dan kursus komputer dan bahasa inggris demi menunjang aktivitas kerjanya sehingga mampu menggunakan peralatan kerja dan memahami proses kerja dikantornya yang nantinya berujung pada peningkatan kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Spencer (1993) yang menyatakan hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik budaya dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Palu
2. Karakteristik budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Palu
3. Kompetensi berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Palu.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan beberapa hal untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan berdasarkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Karakteristik budaya organisasi harus di miliki oleh setiap individu pegawai yang ada, karena karakteristik budaya organisasi dapat membantu setiap individu pegawai tersebut untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam organisasi untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja dari individu pegawai itu sendiri
2. Kompetensi pegawai merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi sehingga disarankan perlu diadakan evaluasi agar terus terjaga kualitasnya, hal tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan internal maupun kerjasama dengan pihak lain yang berkompeten atau melakukan studi banding untuk meningkatkan kemampuan sehingga sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas

limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Tim Pemimbing Prof. Dr. Syahir Natsir, S.E., M.Si dan Dr. Sulaeman Miru, S.E., M.Si. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Aminuddin, Amir. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional. Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Daerah Kabupaten Morowali". *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako Palu*.
- Byars, Lyold L dan Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.*
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kotter, JP dan J.L. Heskett. 1997. *Corporate Culture and Performance*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPD STIM YKPN, UPD STIM YKPN, Yogyakarta.
- Manik, Ester dan Dhea Perdana Coenraad. 2015. Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi (DJEBTKE). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vo. 9. No. 1 April. 56-67. ISSN 2443-2121.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Terjemahan Octa Melia Jalal, PPM. Jakarta.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Edisi Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ridwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Cetakan Kedua*. Alfabeta. Bandung.
- Santoso, Singgih. 2001 *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Santoso. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Spencer, M.Lely & Signe. 1993. *Competence at Work, Models for Superior Performance*.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Tjandra, Riawan W. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemda dalam Pelayanan Publik*. Pembaruan. Yogyakarta.
- Umar, Husen. 2008. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka. Jakarta.