

Kinerja Pegawai Berdampak Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai

Shinta Devi Istiqomah¹, Siti Maryam², Sandi Nasrudin Wibowo³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung jati Cirebon

Abstract

Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM) announced that as many as 380 PDAMs throughout Indonesia whose employee performance has been assessed in the performance assessment as many as 157 PDAMs are classified as unhealthy or bad. The type of research in this research is quantitative research using a causal type that is used to build a causal relationship between Organizational Culture, Competence on Employee Performance. organizational culture (X1) on employee performance (Y) shows a tcount value of 2.040 > table 1.672, and a sig value of 0.046 < 0.05. competence (X2) on employee performance (Y) shows a tcount value of 4.223 > table 1.672, and the value sig of 0.000 < 0.05. Fcount of 10.140 > Ftable of 3.16 and a sig value of 0.00 < 0.05.

Keywords: *Organizational Culture; Employee Competency and Employee Performance .*

Abstrak

Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM) mengumumkan bahwa sebanyak 380 PDAM diseluruh Indonesia yang telah dinilai kinerja pegawai dalam penilaian kinerja tersebut sebanyak 157 PDAM keadaan kurang sehat atau berkinerja buruk. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan tipe kausal digunakan untuk membangun hubungan kausal antara Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai thitung 2,040 > ttabel 1,672, dan nilai sig sebesar 0,046 < 0,05. kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai thitung 4,223 > ttabel 1,672, dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Fhitung sebesar 10,140 > Ftabel sebesar 3,16 dan nilai sig sebesar 0,00 < 0,05.

Kata kunci : *Budaya Organisasi; Kompetensi dan Kinerja Pegawai.*

Korespondensi: shintadeviis01@gmail.com¹, sitimaryam0704@gmail.com²,
sandi.nwibowo@ugj.ac.id³

Submitted: 10 Agustus 2023 **Accepted:** 25 Oktober 2023, **Published:** 31 Desember 2023

PENDAHULUAN

Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM) mengumumkan bahwa sebanyak 380 PDAM diseluruh Indonesia yang telah dinilai kinerja pegawai dalam penilaian kinerja tersebut sebanyak 157 PDAM keadaan kurang sehat atau berkinerja buruk. BPPSPAM sebagai institusi yang memberikan penilaian terhadap kinerja PDAM menyebutkan beberapa permasalahan utama yang dihadapi penyelenggara SPAM yang dikategorikan, terdapat 4 (empat) aspek permasalahan yang dihadapi oleh PDAM yaitu aspek keuangan, aspek operasional, aspek pelayanan dan aspek sumber daya manusia. Strategi yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan menjaga sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik artinya kinerja pegawai dengan kualitas tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dalam melaksanakan tugas serta diperlukan juga kerja sama tim yang baik, baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas (Nasrudin Wibowo, 2018).

Penelitian ini berlokasi di Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan berdasarkan data yang diperoleh Pada tahun 2020 penilaian kinerja pegawai pada aspek kerja sama memiliki nilai terendah sebesar 72,8 %, Hal ini karena pengaruh pandemi *Covid-19* membuat pegawai harus *WFH (Work From Home)*. Pada tahun 2021 memiliki nilai terendah sebesar 72,8% pada aspek integritas, kurangnya integritas dapat dipengaruhi oleh faktor perusahaan maupun individu seperti perusahaan yang selalu menuntut pegawai atau kurangnya disiplin pegawai itu sendiri. Pada tahun 2022 memiliki nilai terendah sebesar 72,5% penilaian kinerja pegawai pada aspek integritas, hal ini terjadi karena kurangnya sikap konsisten pegawai yang tidak sesuai ketentuan perusahaan ataupun karena hal lainnya sehingga membuat turunnya kinerja pegawai.

Kinerja pegawai tidak terlepas dari adanya budaya organisasi yang telah menjadi personal value bagi setiap pegawai. Budaya membentuk cara pandang dan cara interaksi yang berbeda pada setiap kelompok dalam melakukan setiap pekerjaan (Ni Nyoman & Ni Kadek, 2023). Setiap orang memiliki filosofi bisnis mandiri, metode untuk memecahkan masalah dan mengungkapkan pendapat mereka, serta keyakinan, perilaku, dan pola pikir, praktik bisnis, dan kepribadian (Suryandita & Netra, 2016; Triany et al., 2022) Budaya organisasi yang baik dan kompetensi yang sesuai tidak dapat menjamin bahwa pegawai akan bekerja dengan baik dalam pekerjaan mereka apabila tidak adanya keinginan dalam berkinerja dengan baik (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Riset terdahulu (*Research gap*) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. jurnal yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai” dengan objek adalah perusahaan BUMN (Jane Graceet al., 2019). Lebih lanjut riset sebelumnya tentang “Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan” dengan objek adalah perusahaan manufaktur (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan penelitian sebelumnya tentang “Pengaruh Budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan” dengan objek adalah PDAM (Suryandita & Netra, 2016). Berdasarkan uraian fenomena dan uraian riset sebelumnya (*Research gap*), maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut sehingga peneliti ingin mengangkat judul penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan”.

Riset ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai, Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai, Menganalisis pengaruh Budaya organisasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai suatu kunci utama tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya (Idrus & Risdah, 2023) Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai yaitu hasil kerja atau prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam periode waktu tertentu dengan tugas kerja sesuai tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

(Edison, 2018) mengemukakan dimensi dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut : dimensi (1) target, dengan indikator yaitu fokus pada pencapaian target, target menantang dan realistis, dimensi (2) kualitas, dengan indikator yaitu kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, anggota memiliki komitmen tentang kualitas, memiliki prosedur tentang

pencapaian kualitas, dimensi (3) waktu penyelesaian, dengan indikator pelanggan (internal/eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan, pekerjaan selesai tepat waktu, pelanggan (internal/eksternal) puas atas waktu penyelesaian dan dimensi (4) taat asas, dengan indikator dilakukan dengan cara yang benar dan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yaitu proses kerja untuk mempertahankan kontrol perusahaan, tetapi tidak semua anggota organisasi sama pada setiap perusahaan (Nurshilasari & Rijanti, 2021). Menurut (Enny, 2019) mengemukakan Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi menjadi aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak. Budaya organisasi berawal dari kebiasaan, tradisi maupun cara umum untuk melaksanakan pekerjaan yang mengacu pada sistem dan harus diyakini oleh anggota perusahaan atau organisasi. Berikut adalah dimensi budaya organisasi berdasarkan (Robbins, 2017): (1) Inovasi dan pengambilan risiko, (2) Memperhatikan detail, (3) Orientasi pada hasil, (4) Orientasi pada orang, (5) Orientasi pada tim, (6) Keagresifan dan (7) Stabilitas.

Kompetensi

Kompetensi mengacu pada kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi berkaitan dengan karakteristik atau atribut seseorang yang membuat berhasil dalam pekerjaan (Shalahuddin, 2018). Spencer dalam (Wibowo, 2018) menyatakan bahwa kompetensi merupakan dasar landasan karakteristik pegawai dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat dimensi kompetensi menurut (Wibowo, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Motif, (2) Sifat, (3) Konsep diri, (4) Pengetahuan dan (5) Keterampilan. Sedangkan indikator kompetensi adalah sebagai berikut: Motif mendorong, Motif mengarahkan, Tujuan tertentu, Karakter fisik, Respon konsisten terhadap situasi, Sikap, Nilai-nilai seseorang, Informasi spesifik, Pengetahuan akan pekerjaan, Tugas fisik dan Tugas mental.

METODE PENELITIAN

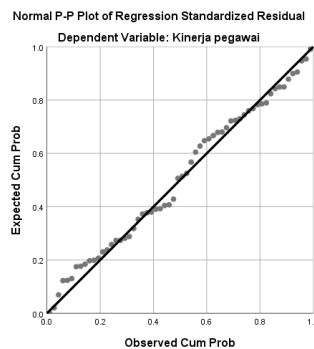
Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan yang beralamat di Jalan RE Martadinata No. 527 Ancaran, Kec. Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45514. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan tipe kausal, dalam penelitian model kausal digunakan untuk membangun hubungan kausal antara Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Data dalam penelitian ini diperoleh data responden dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui *IMB SPSS Statistics 25*.

Definisi populasi menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah pegawai tetap pada Kantor pusat PAM Tirta kamuning kuningan yang berjumlah yaitu 60 pegawai. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa besarnya *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,200 $> 0,05$. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data terdistribusi secara normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Pada gambar 1 menjelaskan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal tersebut uji normalitas sudah terpenuhi atau model telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 1
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	28.874	13.864		2.083	.042		
	Budaya organisasi	.216	.106	.234	2.040	.046	.987	1.013
	Kompetensi	.248	.059	.484	4.223	.000	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25.0 for Windows

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,1 yaitu variabel Budaya organisasi (X1) sebesar 0,987 dan variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,987. Nilai VIF variabel Budaya organisasi (X1) sebesar 1,013 dan variabel Kompetensi (X2) sebesar 1,013. Semua nilai VIF variabel independen < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). variabel yang diuji yaitu variabel budaya organisasi (X1) dan variabel kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	28.874	13.864		2.083	.042
	Budaya organisasi	.216	.106	.234	2.040	.046
	Kompetensi	.248	.059	.484	4.223	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Output SPSSVersion 25.0 for Windows

Tabel 2 terdapat persamaan regresi adalah

$$Y = 28,874 + 0,216 X_1 + 0,248 X_2 + e$$

Analisis regresi linear berganda menjelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 28,874 artinya nilai tersebut merupakan nilai kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan kompetensi.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,216 dengan demikian variabel budaya organisasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y), hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai sebesar 0,216.
3. Koefisien regresi variabel kompetensi (X2) memiliki nilai sebesar 0,248 dengan demikian variabel kompetensi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi (X2) dengan kinerja pegawai (Y), hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai sebesar 0,248.
4. Dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan jika kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y). Dari hasil *Output SPSSVersion 25.0 for Windows* diperoleh hasil determinasi sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.262	.237	11.756

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25.0 for Windows

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,237 atau 23,7% artinya kontribusi variabel budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 23,7% dan sisanya 76,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 4
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.874	13.864		2.083	.042
	Budaya organisasi	.216	.106	.234	2.040	.046
	Kompetensi	.248	.059	.484	4.223	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25.0 for Windows

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. Pada tabel 4, hasil uji t sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,040 $> t_{tabel}$ 1,672, dan nilai signifikansi sebesar 0,046 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya “Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan”.
2. Hasil uji t untuk kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,223 $> t_{tabel}$ 1,672, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya “Kompetensi berpengaruh

positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan”.

Uji F (Simultan)

Tabel 5
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2802.928	2	1401.464	10.140	.000 ^b
	Residual	7877.777	57	138.207		
	Total	10680.705	59			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya organisasi

Sumber: Hasil Output SPSSVersion 25.0 for Windows

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,140 $> F_{tabel}$ sebesar 3,16 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Budaya organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan.

Pengaruh Budaya organisasi (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan *SPSSVersion 25.0 for Windows* diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,040 $> t_{tabel}$ 1,672, dan nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kuningan artinya bahwa pada variabel budaya organisasi dilakukan sudah sesuai tetapi masih perlu diperbaiki karena terdapat fenomena yang terjadi yaitu masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti masih terjadi keterlambatan dalam kehadiran. Perusahaan sebaiknya memperhatikan pegawai dalam kedisiplinan waktu dengan tujuan meningkatkan budaya organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh (Hakimah et al., 2023), (Muhsin et al., 2023), (Putra et al., 2023), (Nurkarim, 2023), (Pakpahan et al., 2021) dan (Dunggio, 2020) menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menggunakan *SPSS Version 25.0 for Windows* diperoleh Hasil uji t untuk kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,223 > t_{tabel} 1,672$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan artinya bahwa pada variabel kompetensi dilakukan sudah sesuai tetapi masih perlu diperbaiki karena terdapat fenomena yang terjadi yaitu kurangnya pengetahuan dasar dan pengalaman sehingga masih banyak keluhan pelanggan. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengadakan pelatihan yang rutin diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman kerja pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Salsabila & Asmike, 2022), (Zultilhansyah & Haryanti, 2020), (Anjani, 2019), (Bukhari & Pasaribu, 2019) dan (Shalahuddin, 2018) menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menggunakan *SPSS Version 25.0 for Windows* pada analisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,237 atau 23,7% artinya kontribusi variabel budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 23,7% dan sisanya 76,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis ketiga juga dibuktikan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,140 > 3,16$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PAM Tirta kamuning Kuningan artinya budaya organisasi dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang pegawai tinggi, maka kinerja

pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agnes Oktavia & Dyah Pikanthi, 2023), (Andi & Khair, 2022) dan (Werni, 2022) bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kuningan.

Saran

Berdasarkan penelitian dan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka saran yang mampu diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan Perumda Air Minum (PAM) Tirta Kamuning Kuningan tentunya harus lebih memperhatikan mengenai budaya organisasi yang diberikan perusahaan untuk pegawai karena budaya organisasi sangat berpengaruh penting terhadap hasil kinerja pegawainya. Jika budaya organisasi dikelola dengan baik maka hasil kinerja pegawai akan meningkat. Selain budaya organisasi, kompetensi juga harus diperhatikan, dengan kompetensi yang baik maka dapat memperjelas standar kerja serta mampu mencapai tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang dapat membantu menjadi referensi bagi peneliti-peneliti kedepannya yang memiliki judul atau tema tentang budaya organisasi, kompetensi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Oktavia, A., & Dyah Pikanthi, D. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Konsep Spencer And Spencer terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta)*. 1, 45–54.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andi, A., & Khair, U. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(3), 587–600. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen press.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., Said, M., Palembang, U. T., & Palembang, U. T. (2023). *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang*. 11(1), 515–522.
- Idrus, I., & Risdah. (2023). *PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA PAREPARE The Influence Of Organizational Culture And Work Stress On Employee Performance In Regional Water Drinking Companies*. 4, 115–123.
- Jane Grace, Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda karya.

- Muhsin, N. A., Amang, B., & Wahid, M. (2023). *YUME : Journal of Management Pengaruh Budaya Organisasi , Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar*. 6(1), 527–548.
- Nasrudin Wibowo, S. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung). *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 7(1), 335–344.
- Ni Nyoman, M., & Ni Kadek, S. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap medik rsup sanglah Denpasar*. 21, 110–120.
- Nurkarim, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Swadharma Sarana Informatika (SSI))*. 05(03), 7020–7027.
- Nurshilasari, I., & Rijanti, T. (2021). (*Pada PDAM Tirta Moedal Jl . Kelud Raya Kota Semarang) Fakultas Ekonomi , Universitas Muhammadiyah Cirebon Fakultas Ekonomi , Universitas Muhammadiyah Cirebon*. 16(2), 84–91.
- Pakpahan, D. D., Hutabarat, N. H., Dearn, A. P., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. *Jimea*, 5(2), 1431–1445.
- Putra, A. R., Sukmawati, S., Desriyati, W., & Dewi, I. N. (2023). *Peran Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. Dover Chemical*. 4(2), 1389–1396.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi (organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Salsabila, D. I., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 4(September).
- Shalahuddin, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan EmployeeEngagement Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(3), 202. <https://doi.org/10.26418/jebik.v7i3.26875>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryandita, I., & Netra, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Pelayanan Karyawan Pdam Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4), 254400.
- Triany, V. M., Soeherlan S, L., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Werni, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Zultilhansyah, & Haryanti, I. (2020). Pengaruh kompetensi karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinas penanaman modal dan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(2), 90–97.