

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Baso Amang ✉ **Fachry Pahlevi Konggoasa, Ryan Riyanto Rachmat, Nurzalni Ratasya**
1,2,3,4 Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar; dan 2) Mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai tetap yang berada pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang berjumlah 62 pegawai tetap, karena populasinya relatif sedikit, maka penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus yakni dipilih seluruh pegawai untuk dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 26 Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Sedangkan variabel yang paling dominan adalah variabel kompetensi.

Kata Kunci: *Kata kunci: Budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja*

Abstract

The objectives of this study are to: 1) know and analyze the influence of organizational culture and competence on employee performance at the Makassar City Ministry of Religious Affairs Office; and 2) Knowing the dominant variables affecting employee performance at the Makassar City Ministry of Religious Affairs Office. The data used are primary data and secondary data. The population in this study consisted of all permanent employees at the Makassar City Ministry of Religious Affairs Office which amounted to 62 permanent employees, because the population was relatively small, the sampling was carried out using the census method, which selected all employees to be respondents. Data collection is done through questionnaires, and documentation. Data analysis method using descriptive statistical analysis, and multiple linear regression using SPSS Program version 26 The results showed that both simultaneously and partially the variables of organizational culture and competence had a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Ministry of Religious Affairs Office. While the most dominant variable is the competency variable.

Keywords: *Keywords: Organizational culture, competence, and performance*

✉ Corresponding author :

Email Address : baso.amang@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Kondisi ekonomi dan politik saat ini memaksa para pemimpin untuk fokus pada pengembangan pegawai. Faktor seperti inflasi, resesi, dan pengurangan tenaga kerja menekankan pentingnya efisiensi dalam berbagai sektor. Karena peran penting sumber daya manusia, manajemen yang baik diperlukan untuk mengelolanya sesuai harapan. Tenaga kerja memiliki watak dan karakter yang beragam, sehingga diperlukan ketangguhan, kemampuan tinggi, disiplin, dan dedikasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Pegawai yang efektif dan efisien adalah mereka yang bekerja sesuai standar, profesional, dan inisiatif tanpa menunggu perintah atasan. Organisasi memiliki tujuan spesifik, tetapi umumnya berusaha menjaga kontinuitas dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan yang lebih baik. Dengan kewenangan pemerintah daerah dan reformasi pemerintahan, Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dituntut untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan profesional.

Kementerian Agama Kota Makassar mengemban visi adalah Terwujudnya fungsionalisasi dan rasionalitas keberagamaan masyarakat yang tercermin pada afiliasi, gagasan, sikap dan perilaku ihsan dalam kehidupan pribadi dan masyarakat. Sedangkan misi yang diemban adalah: 1) Meningkatkan kualitas pendidikan agama di madrasah, sekolah umum dan masyarakat; 2) Mengembangkan pembinaan kehidupan keluarga sakinah; 3) Memberdayakan lembaga-lembaga keagamaan untuk berperan aktif dalam proses pembangunan ummat; 4) Meningkatkan kualitas pelayanan ibadah haji; 5) Memperkokoh kerukunan ummat beragama; dan 6) Meningkatkan pembinaan lembaga dan pemberdayaan zakat dan wakaf. Reformasi Birokrasi di Kementerian Agama Kota Makassar ditujukan pada tiga hal, yaitu: (1) akuntabilitas pelayanan publik; (2) pengembangan sumber daya birokrasi; dan (3) perkembangan teknologi informasi. Reformasi birokrasi adalah suatu keniscayaan bagi Kementerian Agama agar kinerja dalam pelayanan publik bisa semakin baik, karena Kementerian Agama adalah salah satu kementerian yang mendapat sorotan tentang profesionalisme pelayanan publik serta clean governance.

Masalah mendasar yang harus diselesaikan dan dikembangkan adalah memantapkan profesionalitas pegawai negeri yang seimbang dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya pendayagunaan aparatur di dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, maka pemerintah berupaya untuk menyelenggarakan tugas-tugas dalam bidang kepegawaian dengan tujuan penyempurnaan aparatur yang bersih dan berwibawa dengan tetap memperhatikan kinerja pegawai. Oleh karena itu, tuntunan terhadap pelaksana pemerintah yang lebih berdayaguna dan berhasilguna, bersih dan bertanggung jawab merupakan salah satu pertimbangan dikeluarkannya instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Mangkunegara (2006:52) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk itu, peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan agar memiliki tanggungjawab yang baik terhadap tugas pokok yang diembannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai tidak terlepas dari rangkaian pendukung berupa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja. Kantor Kementerian Agama Kota Makassar sebagai unsur pelaksana tugas-tugas pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan, dituntut agar profesional dalam melakukan pembinaan dan pengembangan tenaga kerja

yang menyeluruh dan terpadu untuk meningkatkan kompetensi dan kemandirian kerja. Oleh karena itu, pemberdayaan pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Makassar masih perlu ditingkatkan termasuk peningkatan kompetensi pegawai, pemberian kompensasi yang memadai, dan pemahaman budaya organisasi diefektifkan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tersebut tidak terlepas dari upaya mengefektifkan budaya organisasi dan kompetensi yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Konsep budaya organisasi menurut Donnely (2001:95) bahwa budaya organisasi adalah himpunan dari kepercayaan, harapan dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari suatu generasi ke generasi berikutnya. Budaya kerja dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan sistem nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap pegawai. Keempat elemen ini menjadi asas untuk mengawal perlakuan pegawai, cara mereka berpikir, berhubungan antara satu sama lain dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Budaya organisasi yang kuat dan dipahami sesuai nilai-nilai organisasi akan menimbulkan persepsi positif kepada pegawai sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Sehubungan dengan budaya organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar belum sepenuhnya dipahami pegawai termasuk sikap dan etika kerja pegawai yang sering menunda penyelesaian tugas, dan suka ngobrol dalam bekerja sehingga pegawai berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu dikaji dalam penelitian ini agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Kompetensi pegawai adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya (LAN RI, 2001). Selanjutnya Wibowo (2010:266) mengemukakan pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen kompetensi, yaitu terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan perilaku (personal attributes). Sehubungan dengan kompetensi, pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang belum bisa mengoperasikan computer sehingga pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pegawai masih perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dapat ditingkatkan dengan mengefektifkan kebijakan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi, dimana kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan mengingat semakin kompleksnya beban kerja dalam menghadapi era globalisasi yang menuntut kualifikasi sumber daya manusia yang handal dan profesional. Faktor kinerja tersebut perlu mendapat perhatian dalam memberdayakan aparatur pemerintah secara optimal karena fenomena yang ada dalam instansi pemerintah khususnya di Kementerian Agama Kota Makassar belum mampu mengarahkan sumber daya manusia yang ada sehingga mengakibatkan aktivitas kerja kurang terarah dan hasil kerja pun tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan dan strategi efektif dalam memberdayakan pegawai melalui pengamatan atau analisis untuk mendapatkan temuan-temuan di dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan tetap mengacu pada pendekatan konsep manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang mengarah pada upaya peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei dan menyebar kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian ini

adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai tetap yang berada pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang berjumlah 62 pegawai tetap, karena populasinya relatif sedikit, maka penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus yakni dipilih seluruh pegawai untuk dijadikan responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Analisis deskriptif, yaitu digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase. Analisis kuantitatif dengan metode regresi linear berganda, yaitu digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara simultan, dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.353	2	6.677	54.433	.000 ^a
Residual	7.237	59	.123		
Total	20.590	61			

Data pada Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 230,882, sedangkan F-tabel (df1=2; df2=59; $\alpha=0,05$) diperoleh 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $54,433 > 3,15$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar digunakan koefisien determinasi (R²). Adapun perolehan nilai R² dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.649	.637	.35022

Berdasarkan hasil pengujian determinasi tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,649. Angka koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar adalah sebesar 64,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 35,1 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi secara individu terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau standardized coefficient. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Pengujian secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.595	.443		1.343	.184
Budaya organisasi	.334	.103	.279	3.240	.002
Kompetensi	.557	.075	.641	7.435	.000

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 14 menunjukkan variabel budaya organisasi dan kompetensi secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,000 diperoleh dari (df=59; $\alpha = 0,05$) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu variabel budaya organisasi dengan t-hitung 3,240 > 2,000 atau signifikansi 0,002 < 0,05, dan kompetensi dengan t-hitung 7,435 > 2,000 atau signifikansi 0,000 < 0,05

Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi dan kompetensi, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, dan di antara kedua variabel bebas tersebut yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel kompetensi. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, akan diuraikan berikut ini

pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai budaya organisasi adalah himpunan dari kepercayaan, harapan dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh pegawai pada kantor kementerian agama Kota Makassar. hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kota Makassar. hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika budaya organisasi baik maka kinerja pegawai juga akan baik. adanya pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi sangat

ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) kebebasan dalam mengambil keputusan; 2) kemampuan menghadapi resiko; 3) mendukung bawahan dalam menyelesaikan tugas, dan 4) menjadikan organisasi sebagai identitas diri. dari keempat indikator tersebut, maka indikator pembentuk utama variabel budaya organisasi adalah indikator kebebasan dalam mengambil keputusan dengan nilai rata-rata 4,68, kemudian disusul indikator menjadikan organisasi sebagai identitas diri dengan nilai rata-rata 4,56, dan indikator mendukung bawahan dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata 4,55. sedangkan indikator kemampuan menghadapi resiko dengan nilai rata-rata 4,47 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel budaya organisasi, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. meskipun demikian, keempat indikator dari variabel budaya organisasi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (konsisten) dan reliabel (handal). hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh gibsons (2003:128) bahwa setiap organisasi memiliki budaya (culture) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya. budaya akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam organisasi. budaya organisasi dapat mempengaruhi semua kegiatan pegawai dalam organisasi, bagaimana mereka berkinerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, dan melihat ke masa depan. oleh karena itu, budaya organisasi menjadi syarat mutlak untuk lebih diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kota Makassar. selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan budaya organisasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh rusli tahir (2008) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. dengan demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. teori-teori tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai berlaku atau terbukti. berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua setelah kompetensi dalam peningkatan kinerja pegawai kantor kementerian agama Kota Makassar. meskipun demikian, budaya organisasi masih perlu ditingkatkan terutama indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kompetensi adalah kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi dan persyaratan keahlian serta tuntutan profesinya. hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kota Makassar. hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kompetensi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan kompetensi maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. adanya pengaruh signifikan dari variabel kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) memiliki pengetahuan;

2) memiliki budaya organisasi yang memadai; 3) memiliki keahlian dalam penggunaan teknologi; dan 4) memiliki sikap profesional termasuk tanggungjawab terhadap pekerjaan. dari keempat indikator tersebut, maka indikator pembentuk utama variabel kompetensi adalah indikator memiliki keahlian dalam penggunaan teknologi dengan nilai rata-rata 4,65, kemudian disusul indikator memiliki pengetahuan nilai rata-rata adalah 4,53, kemudian indikator memiliki sikap profesional dengan nilai rata-rata 4,47. sedangkan indikator memiliki keterampilan yang memadai mempunyai nilai rata-rata 4,40 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kompetensi, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. meskipun demikian, keempat indikator dari variabel kompetensi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r -tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan handal sehingga tidak akan menimbulkan kesalahan dalam pengukuran. hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh anggito (2001) bahwa hubungan kompetensi pegawai dalam menghasilkan pegawai secara produktif yang dimulai dari adanya input sampai dengan menghasilkan output. jika salah satu unsur tersebut hilang, maka organisasi tidak mampu menghasilkan kompetensi kerja individu secara produktif. keseluruhan aspek yang membentuk kompetensi di atas, yakni: pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap (attitude) merupakan kecakapan yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung (visible). dalam perilaku sehari-hari tersebut dapat dengan mudah mengetahui keterampilan dan pengetahuan pegawai. dengan demikian, melalui suatu kompetensi tertentu pegawai dapat bekerja secara baik dan berkualitas dalam bidangnya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. oleh karena itu, kompetensi menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor kementerian agama Kota Makassar selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan kompetensi dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh anwar (2006) dan ibrahim (2010), bahwa kompetensi memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. dengan demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. teori-teori tentang kompetensi dan kinerja pegawai berlaku atau terbuk berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kota Makassar. meskipun demikian, kompetensi masih perlu ditingkatkan terutama indikator yang memberikan proporsi terendah agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial menunjukkan budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal ini berarti budaya organisasi dan kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai

Dari kedua variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar karena memiliki nilai beta yang lebih besar dibanding variabel budaya organisasi.

Referensi :

- Abidin, 2005. Sumberdaya Manusia. Tarsito, Bandung.
- Alimin, Shadik, 2004. Pengembangan Diri Menuju Kompetensi Optimal. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Alwi, Syafaruddin, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta.
- As'ad, Muh, 2001. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Mandar Maju, Bandung.
- Bernardin H., John and Russel, 2003. Human Resources Management: An Experimental Approach. Mc. Graw Hill Inc., Singapura.
- Betris, Michele, 2002. The Perfprance and High Work by Human Resource. Published by Prentice Hall, Ohio University Press.
- Davis, Mathis, 2002. Manajemen Pengembangan Kinerja SDM. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Donnelly, J.R. Gibson, James. John, Ivancevich and Jemes,. 2001. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi delapan. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Evayanti, 2002. Penempatan SDM dalam Tinjauan Kualitas Pendidikan. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson, James. John, Ivancevich and Jemes, Donnelly, J.R. 2003. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi delapan. Binarupa Aksara. Jakarta
- Gilbert, Hamiltong, 2004. Organization Commitment. Prentice Hall, Ohio University Press.
- Gilley, J.W, 2002. Principles of Human Resource Development.second edition. Perseus Publishing
- Gomes, F.C, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Cetakan Ketiga, Andi Offset, Jakarta.
- Handoko, T.H., 2000. Manajemen. Edisi 2. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Hamdah, 2003. Peranan Pendidikan terhadap Kualitas SDM. Penerbit Bina Ilmu, Solo.
- Hasibuan, M.S.P, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kotter, P. John, 2004. Manager as Leader, Amara Books, Puri Arsita A6, Yogyakarta.
- , 1992. Corporate Culture and Performance. New York: TheFree Press, ADivision of Mac Milan, Inc
- Madura, 2001. Kepemimpinan Dalam Implementasi Organisasi. Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Monday, R. Wayne and Noe, Robert M., 2003. Human Resource Management, Allyn & Bacon.
- Moenir, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung.

Jakarta.

- Mulawarman, 2003. Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Intelegensi. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Nawawi, H., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gadjadarmada University Press. Yogyakarta.
- Nelson, Paul, 2003. The Leadership. Jesse Press, University of Ohio, USA.
- Nimran, Umar, 2007. Perilaku Organisasi. Edisi Revisi, CV. Citra Media, Surabaya.
- Rivai, V., 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Murai Kencana, Jakarta.
- _, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ruky, S.A., 2001. Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima. Gramedia, Jakarta.
- Schein, Edgar, H., 2002. Organizationl Cultural and Leadership, Jossey- Bass, San Fransisco.
- Siagian, Sondang, 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Sianipar, J.P.G. 2000. Teknik-Teknik Analisis Manajemen. LAN-RI, Jakarta.
- Simamora, H., 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi II. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. Statistik untuk Penelitian, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supomo, Iman, 2000. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Djambatan, Jakarta.
- Sutarto, 2005. Leadership, Prentice Hall International, New Jersey.
- Setyanto, R., 2000. Penilaian Kerja Karyawan. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Stephen, Bonde, 2004. Competence in Technology and Potency of Human Resource. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Sudirman, MT., 2003. Bentuk-Bentuk Pelatihan Kompetensi SDM. Penerbit Embun, Surabaya.
- Wahid, Subondo, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bina Ilmu, Solo.
- Werther, Jr W.B. & Davis, K, 2003. Human Resources and Personnel Management, Fifth Edition, International Edition, McGraw-Hill, Inc.
- Wibowo, 2010. Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Widya, Puspita, 2004. Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wursanto, 2004. Manajemen Kepegawaian, Cetakan Keempat, Penerbit Kenasiar, Jakarta.