

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh

Dona Elvia Desi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh

Correspondence email: dona.elde79@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence and magnitude of the influence of Organizational Culture, Competence and Placement on the Performance of Civil Servants in Education Authorities Of Sungai Penuh City Simultaneously and partially. The population of this study is all civil servants in Education Authorities Of Sungai Penuh City, which numbered 44 people. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that Organizational Culture influences the Performance of Civil Servants at the Education. Authorities Of Sungai Penuh City, this is evidenced by t arithmetic $> t$ table ($4.896 > 2.02108$). Competence influences the Civil Servants in Education Authorities Of Sungai Penuh City, this is evidenced by t arithmetic $> t$ table ($2.493 > 2.02108$). Placement influences the Civil Servants in Education Authorities Of Sungai Penuh City, this is evidenced by t arithmetic $> t$ table ($3.477 > 2.02108$). Simultaneously there is a significant influence between Organizational Culture, Competence and Placement on the Performance of Civil Servants in Education Authorities Of Sungai Penuh City, which can be proven by F arithmetic $> F$ table ($33,203 > 3.15$). The influence of Organizational Culture, Competence and Placement on the Performance of Civil Servants Education Authorities Of Sungai Penuh City Is 79%. While the remaining 21% is explained by other causative factors not examined in this study.*

Keywords: *Organizational Culture, Competence, Placement, Employee Performance.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan besarnya pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh secara simultan dan parsial. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh PNS Pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 44 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel ($4,896 > 2,02108$). Kompetensi berpengaruh terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel ($2,493 > 2,02108$). Penempatan berpengaruh terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel ($3,477 > 2,02108$). Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh yaitu dapat dibuktikan dengan F hitung $> F$ tabel ($33,203 > 3,15$). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh adalah sebesar 79%. Sedangkan sisanya yaitu 21% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Penempatan, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci bagi organisasi dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh kebijakan organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia (SDM) yang mengelola. Peningkatan kualitas SDM tidak hanya dilakukan melalui kepemimpinan yang baik, tetapi juga melalui Budaya Organisasi, Kompetensi (keahlian dan kemampuan pegawai) serta kesesuaian dalam Penempatan Pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor sumber daya manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai dan yang telah dikerjakan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diperlukan suatu pedoman sebagai alat ukur keberhasilan (penilaian prestasi kerja) yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Penilaian kerja juga bertujuan untuk meningkatkan Kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Mangkunegara (2017) bahwa kinerja Pegawai/karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai diantaranya adalah kompetensi dan budaya organisasi. Sedangkan Wibowo (2012) salah faktor yang perlu diperhatikan suatu organisasi agar mempunyai kinerja yang baik adalah penempatan pegawai. Sutrisno (2010) Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama

berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah masalah organisasinya.

Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai/ karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen, dan loyalitas, serta perilaku *extra role*. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerjanya. Wibowo (2014) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Untuk itu pegawai selayaknya memiliki ketiga komponen tersebut, kompetensi pengetahuan yang menekankan pada kemampuan konseptual yakni kerja yang banyak menggunakan pikiran, kompetensi pengetahuan merujuk pada kemampuan memahami keseluruhan organisasi secara utuh, bagaimana relasi antar organisasi, bagaimana perubahan pada salah satu bagian mempengaruhi keseluruhan proses, termasuk didalamnya mampu memahami perubahan lingkungan organisasi, kemampuan merumuskan kebijakan yang harus dilaksanakan staf serta kemampuan merumuskan kembali visi, misi dan tujuan organisasinya dengan membuat strategi *planning*.

Menurut Siswanto dalam Hertanudin (2015) penempatan kerja merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab. Penempatan kerja pegawai berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah (1) apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawainegeri sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh secara parsial; (2) apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh secara parsial; (3) apakah terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh secara parsial; dan (4) apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan penempatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh secara simulatan.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, yaitu menjelaskan Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini penulis membatasi lokasi penelitian pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. Dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2010) mengatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sebanyak 44 orang . Data dalam penelitian ini adalah data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada PNS pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. Sumber Data dalam penelitian ini adalah. Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. Dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.

Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah Penelitian Lapanga (*Field Research*), yakni merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek yang diteliti untuk mendapatkan data dengan cara menyebarkan kuisisioner, yaitu tehnik pengumpulan data dengan memakai daftar pertanyaan yang dijawab oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh yang berkaitan dengan variabel tersebut. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diukur menggunakan skala *Likert*. Menurut Riduwan (2012) Skala Likert adalah perhitungan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Skor jawaban pertanyaan dari kuesioner, yaitu alternative jawabannya: Sangat Setuju (SS), maka skor yang diberikan adalah 5, jika jawabannya Setuju (S) maka skor yang diberikan adalah 4, jika jawabannya Kurang Setuju (KS) maka skor yang diberikan adalah 3, jika jawabannya Tidak Setuju (TS) maka skor yang diberikan adalah 2, dan jika jawabannya Sangat Tidak Setuju (STS) maka skor yang diberikan adalah 1.

Tabel 1
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung	1,2,3 4,5,6 7,8,9
2.	Budaya Organisasi (X ₁)	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian	1,2,3 4,5,6 7,8,9
3.	Kompetensi (X ₂)	1. Konsep Diri 2. Pengetahuan 3. Keterampilan	1,2,3 4,5,6 7,8,9
4.	Penempatan (X ₃)	1. Prestasi Akademis 2. Pengetahuan	1,2,3 4,5,6

Sumber: Data Olahan

Metode Analisis Data dalam penelitian ini adalah Metode deskriptif kualitatif yang merupakan alat analisis yang meliputi suatu objek pada kondisi atau peristiwa sekarang, tujuan analisis ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan aktual mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan dengan teori, konsep-konsep. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan koefisien determinan. Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan untuk analisa regresi berganda (Ridwan, 2012) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana: Y: Kinerja Pegawai; b₁: Koefisien regresi variable; X₁. b₂: Koefisien regresi variable; X₂. b₃: Koefisien regresi variable; X₃. X₁: Budaya Organisasi; X₂: Kompetensi X₃: Penempatan; a: Konstanta; e: error

Menurut Ridwan (2004), Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besar kecilnya, sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan.

$$KD = r^2 (100\%)$$

Keterangan : KD = Nilai Koefisien Determinasi; r = Koefisien Regresi antara; Variabel X dan Variabel Y.

Menurut Gujarati (2003), Koefisien Determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandardkan, sedangkan Zero Order merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$KD = (\text{Zero Order} \times \text{Beta}) \times 100\%$$

Keterangan : KD = Nilai Koefisien Determinasi; Beta = Standar Dais; Zero Order = Matrik Korelasi variabel bebas dengan terikat.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*), dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan (Sugiyono, 2011). Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Uji Parsial atau Uji t-statistik digunakan untuk menguji keabsahannya koefisien regresi secara parsial. Selanjutnya hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai tabel dengan taraf kesalahan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, sebagai berikut:

1. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $P_{value} \leq 0,05$; maka Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai.
2. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $P_{value} \geq 0,05$; maka Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2011) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Untuk menguji signifikan Fhitung dengan cara membandingkan besarnya Fhitung dengan Ftabel dengan taraf signifikan 5%.

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $P_{value} \leq 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $P_{value} \geq 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya tidak terdapat terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil

Tabel 2
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,891	5,829		-.496	,623
	X1	,408	,083	,457	4,896	,000
	X2	,227	,091	,225	2,493	,017
	X3	,521	,150	,386	3,477	,001

Sumber: Data Olahan

$$Y = -2,891 + 0,408 X1 + 0,227 X2 + 0,521 X3$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

- a. Nilai dari a = -2,891 artinya jika dianggap tidak ada Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan maka Kinerja Pegawai adalah sebesar -2,891.
- b. Nilai dari b1 = +0,408 tanda positif menyatakan bahwa pengaruh dari Budaya Organisasi adalah positif, semakin baik Budaya Organisasi, maka terjadi peningkatan dari Kinerja Pegawai.
- c. Nilai dari b2 = + 0,227 tanda positif menyatakan bahwa pengaruh dari Kompetensi adalah positif, semakin baik Kompetensi, maka terjadi peningkatan dari Kinerja Pegawai.
- d. Nilai dari b3 = + 0,521 tanda positif menyatakan bahwa pengaruh dari Penempatan adalah positif, semakin baik Penempatan, maka terjadi peningkatan dari Kinerja Pegawai.

Tabel 3
Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,793	,778	3,22898

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan dari Tabel 3 terdapat R Square (Determinasi) adalah 0,793 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,891. R Square dapat disebut Koefisien Determinasi atau dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\% = (0,891)^2 \times 100\% = 79\%$$

R Square dapat disebut Koefisien Determinasi yang di dalam hal ini berarti Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh sebesar 79%. Sedangkan sisanya 21% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.

- Besarnya pengaruh parsial variable Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah $Kd = (Zero\ Order\ Beta) \times 100\% = (0,765 \times 0,457) \times 100\% = 34,96\%$

- Besarnya pengaruh parsial pada variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pengaruhnya sebagai berikut: $Kd = (\text{Zero Order} \times \text{Beta}) \times 100\% = (0,587 \times 0,225) \times 100\% = 13,20\%$
- Besarnya pengaruh parsial pada variabel Penempatan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pengaruhnya sebagai berikut: $Kd = (\text{Zero Order} \times \text{Beta}) \times 100\% = (0,807 \times 0,386) \times 100\% = 31,15\%$

Besarnya pengaruh secara parsial diatas maka Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karna nilai yang dihasilkan oleh Zero Order dan Beta bernilai positif.

Uji t

Hasil dari uji t pada Tabel 2 adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,896 > 2,02108$), serta dengan nilai signifikansi Budaya Organisasi = $0,000 < 0,05$. Artinya nilai signifikansi $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.
2. Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,493 > 2,02108$), serta dengan nilai signifikansi Kompetensi = $0,017 < 0,05$. Artinya nilai signifikansi $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.
3. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,477 > 2,02108$), serta dengan nilai signifikansi Penempatan = $0,001 < 0,05$. Artinya nilai signifikansi $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.

Uji F

Untuk menguji signifikan Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh secara simultan menggunakan uji F. Dengan $F_{tabel} = 2,84$, dapat dianalisis uji F, sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Ringkasan Uji F

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	1600,856	533,619	51,180	,000 ^b
Residual	417,054	10,426		
Total	2017,909			

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 11 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat $F_{hitung} 51,180$: dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,180 > 2,84$) atau $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh secara serempak atau bersama-sama.

Simpulan

1. Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, dibuktikan dengan dari $b_1 = +0,408$ tanda positif menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,896 > 2,02108$), serta dengan nilai signifikansi Budaya Organisasi = $0,000 < 0,05$ yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. Maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.
2. Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. Dibuktikan dengan nilai dari $b_2 = +0,227$ yang artinya tanda positif menyatakan bahwa pengaruh dari

Kompetensi adalah positif. Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,493 > 2,02108$). Serta dengan nilai signifikansi Kompetensi = $0,017 < 0,05$ yang artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.

3. Penempatan (X3) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. Dibuktikan dengan nilai dari $b_3 = +0,521$ yang artinya tanda positif menyatakan bahwa pengaruh dari Penempatan adalah positif. Penempatan juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,477 > 2,02108$), serta dengan nilai signifikansi Penempatan = $0,001 < 0,05$ yang artinya Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. Maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh yaitu dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,180 > 2,84$) atau $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh secara serempak atau bersama-sama.
5. Besarnya pengaruh parsial pada variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pengaruhnya sebesar 34,96%.
6. Besarnya pengaruh parsial pada variable Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pengaruhnya sebesar 13,20%.
7. Besarnya pengaruh parsial pada variable Penempatan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pengaruhnya sebesar 31,15%.
8. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh sebesar Sedangkan sisanya yaitu 21% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Edisonon, Emron. dkk. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta,.
- Hertanudin. 2015, Pengaruh Budaya Organisasi dan Penempatan Kerja Serta Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Lematang Enim Cabang Tanjung Enim, *Jurnal Manajemen*, Vol.5 No.1
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu., 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ke-8. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ridwan. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh tahun 2020.