AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 4, No. 2, Mei 2024

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja di Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya

Imaduddin Abdul Rachim[1], Faria Ruhana[2], Meltarini[3]
Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Indonesia
imaduddinabr@gmail.com[1], faria.ruhana@ipdn.ac.id[2], meltarini@ipdn.ac.id[3]

Submitted: 06th Jan 2024 | **Edited**: 10th April 2024 | **Issued**: 01st May 2024

Cited on: Rachim, I. A., Ruhana, F., & Meltarini, M. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja di Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(2), 432-438.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of organizational culture, competence, and performance both partially and simultaneously.The method used in this research is path analysis method. The object population of the study was 94 employees, sampling using slovin methods. The research results show that there is an influence of competence on the performance of Perumda Pasar Jaya employees. This influence is quite significant and indicates that there is a causal relationship between competence and the performance of Perumda Pasar Jaya employees. There is an influence of work culture on the performance of Perumda Pasar Jaya employees. This influence is quite significant and indicates that there is a causal relationship between work culture and the performance of Perumda Pasar Jaya employees. There is a simultaneous influence of competence and work culture on the performance of Perumda Pasar Jaya employees.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

BUMD milik pemerintah daerah yang tujuannya menjadi sumber pendapatan asli daerah (PAD). Namun dalam praktiknya, BUMD yang ada tidak dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap (PAD). Situasi ini menjadi beban bagi APBD. Akibatnya, tujuan pembentukan BUMD sebagai sumber pendapatan masyarakat setempat tidak tercapai. Selain untuk kesejahteraan masyarakat, keberadaan badan usaha daerah atau BUMD termasuk mencari keuntungan di bidang usaha untuk menambah pendapatan awal daerah dari deviden yang disetorkan ke kas daerah. Perumda Pasar Jaya merupakan BUMD milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang berdiri sejak 1966 yang fokus pada bidang pengelolaan pasar modern maupun pasar tradisional dan ritel. Sampai dengan saat ini Perumda Pasar Jaya mengelola 148 pasar dan 102 toko ritel modern yang tersebar di Wilayah Provinsi DKI Jakarta.

Kinerja Pegawai Perumda Pasar Jaya dalam hal ini menunjukan belum optimal, dapat dilihat dari fakta empiris lapangan yang penulis temukan: Pegawai Perumda Pasar

Jaya kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, karena kurangnya motivasi dan dorongan dari pimpinan serta komunikasi vertikal yang kurang efektif. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi juga menjadi hambatan untuk kinerja efektif dan efisien. Selain itu, budaya kerja yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dukungan anggaran yang terbatas juga menjadi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan secara optimal. Selain itu terdapat permasalahan budaya kerja yang tidak sesuai dengan prosedur kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, menjadikannya tidak optimal. Penyebabnya dikarenakan kurangnya pemahaman atau kesadaran terhadap pentingnya mengikuti prosedur. Pegawai mungkin tidak sepenuhnya menyadari manfaat prosedur kerja dalam mencapai efisiensi, konsistensi, dan hasil yang diinginkan.

LANDASAN TEORI

Konsep Ilmu Pemerintahan

Pemerintah adalah lembaga yang bertanggung jawab untuk menangani pelayanan publik dan memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan sipil kepada setiap individu yang terlibat dalam hubungan pemerintahan, sehingga setiap anggota masyarakat yang bersangkutan dapat memperolehnya sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Pemerintahan, menurut Muhadam Labolo, sebenarnya merupakan upaya untuk mengelola kehidupan bersama dengan cara yang benar dan adil untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. Aspek penting pemerintahan termasuk kegiatan (dinamika), struktur fungsional, dan tugas dan kewenangan. Tiga fungsi utama pemerintahan dapat digambarkan sebagai berikut: pelayanan (service), pemberdayaan (empowerment), dan pembangunan (development). Pelayanan akan menciptakan keadilan dalam masyarakat, dan pemberdayaan akan mendorong kemandirian masyarakat. Pemerintah memiliki empat fungsi utama, menurut Siagian. Pertama, memelihara ketertiban dan ketenangan (menjaga keamanan dan ketertiban), kedua, pertahanan dan keamanan, ketiga, diplomasi, dan keempat, perpajakan.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah untuk membangun SDM seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu mekanisme hubungan. Dalam konteks ini, budaya kerja dipandang sebagai proses perubahan dari manajemen traditional menjadi

manajemen modern, sehingga terjalin kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta adanya disiplin atau kepatuhan pada komitmen kerja. Berdasarkan teori budaya kerja Paramita disusun definisi konseptual bahwa budaya kerja adalah keyakinan, norma, dan etika kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang terungkap dari sikap kerja terhadap pekerjaan dan perilaku kerja. Dari definisi diturunkan dua dimensi analisis: (1) Dimensi Sikap kerja terhadap pekerjaan, dan (2) Perilaku kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dua dimensi tersebut dikembangkan menjadi 12 indikator untuk dijadikan 12 item kuesioner penelitian.

Konsep Kinerja

Kinerja sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya sesuai dengan batasan yang ada. Dengan demikian, kinerja (performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Kinerja seorang pegawai dapat diukur berdasarkan hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan yang dicapainya dalam periode waktu tertentu. kinerja mencerminkan hasil konkret dari aktivitas para pegawai yang dapat diukur dalam aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam lingkup suatu organisasi. Kinerja merupakan manifestasi nyata dari pencapaian atau kegagalan individu dalam mencapai hasil kerjanya. Prestasi individu di dalam organisasi bisa dievaluasi melalui proses penilaian kinerja, dengan tujuan untuk mengevaluasi apakah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sesuai dengan harapan. Karena itu, penilaian kinerja menjadi langkah yang sangat esensial untuk dilakukan guna memastikan efektivitas proses manajemen.

METODE PENELITIAN

Berdsasarkan pengajuan hipotesis penelitian yang telah ditetapkan maka dirancang desain penelitian sebagai dasar pengukuran statistik dan pengujian hipotesis, sehingga dapat diketahui arah pengukuran dan pengujian hipotesis pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Operasionalisasi variabel Kompetensi adalah sebagai berikut: Dimensi motive meliputi indkator-indikator: (1) Dorongan kebutuhan ekonomi, (2) Dorongan kebutuhan sosial, dan (3) Dorongan kebutuhan psikologis. Dimensi Traits meliputi indikator-indikator: (4) Watak, (5), dan (6) Sikap. Dimensi Self-Concept meliputi (7) Penampilan,

(8) Tutur bahasa dan (9) Perilaku. Dimensi Knowledge meliputi indikator-indikator: (10) Pengetahuan administratif dan (11) Pengetahuan manajerial. Dimensi Skills meliputi (12) Keterampilan administratif, (13) Keterampilan manajerial, (14) Keterampilan teknis, dan (15) keterampilan sosial.

HASIL PENELITIAN

Jumlah responden penelitian adalah 94 pegawai Perumda Pasar Jaya untuk melihat suatu gambaran dari suatu populasi. Tingkat pendidikan responden adalah S1 dengan presentase 60,6%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 2,1%, pendidikan terakhir SMA 34,1%, dan Pendidikan S2 sejumlah 3,2%. Sementara masa kerja responden adalah: bekerja dibawah 2 tahun mencapai 5 responden atau 5,3 persen, jumlah pegawai yang telah bekerja antara 2 sampai 4 tahun mencapai 27 responden atau 28,7 persen, jumlah pegawai yang telah bekerja 5 sampai 10 tahun mencapai 36 responden atau 38, persen, jumlah pegawai yang bekerja antara 10 sampai 15 tahun mencapai 13 responden atau 13,8 persen jumlah pegawai yang telah bekerja lebih dari 15 tahun mencapai 13 responden atau 13,8 persen.

Hasil pengujian pengujian koefisien korelasi validitas, kuesioner yang berisi 3 variabel terdiri dari 37 item kuesioner dengan 94 responden pada penelitian ini, diketahui bahwa hasil penghitungan koefisien validitas seluruh item instrument penelitian variable atau nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2039. interpretasinya bahwa hasil pengujian validitas menunjukan bahwa seluruh pada penelitian ini dinyatakan valid. hasil pengujian validitas ini bermakna bahwa selutuh item kuesioner yang diajukan kapada para responden yang menjadi sampel penelitian mudah dimengerti dan mudah dijawab.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompetensi	KOM1	0,346	0,2039	Valid
	KOM2	0,298	0,2039	Valid
	KOM3	0,232	0,2039	Valid
	KOM4	0,309	0,2039	Valid
	KOM5	0,378	0,2039	Valid
	KOM6	0,352	0,2039	Valid
	KOM7	0,396	0,2039	Valid
	KOM8	0,396	0,2039	Valid
	KOM9	0,211	0,2039	Valid
	KOM10	0,369	0,2039	Valid
	KOM11	0,403	0,2039	Valid
	KOM12	0,381	0,2039	Valid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	KOM13	0,395	0,2039	Valid
	KOM14	0,264	0,2039	Valid
	KOM15	0,274	0,2039	Valid
	BK1	0,392	0,2039	Valid
	BK2	0,433	0,2039	Valid
	BK3	0,332	0,2039	Valid
	BK4	0,280	0,2039	Valid
	BK5	0,418	0,2039	Valid
Budaya Kerja	BK6	0,259	0,2039	Valid
	BK7	0,272	0,2039	Valid
	BK8	0,313	0,2039	Valid
	BK9	0,343	0,2039	Valid
	BK10	0,444	0,2039	Valid
	BK11	0,300	0,2039	Valid
	BK12	0,259	0,2039	Valid
	KIN1	0,329	0,2039	Valid
	KIN2	0,423	0,2039	Valid
	KIN3	0,343	0,2039	Valid
	KIN4	0,289	0,2039	Valid
Kinerja	KIN5	0,224	0,2039	Valid
	KIN6	0,228	0,2039	Valid
	KIN7	0,299	0,2039	Valid
	KIN8	0,309	0,2039	Valid
	KIN9	0,448	0,2039	Valid
	KIN10	0,486	0,2039	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai Perumda Pasar Jaya. Peningkatan kompetensi pegawai, yang meliputi motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills, secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini memiliki implikasi penting dalam manajemen SDM dan peningkatan kinerja organisasi, di mana pengembangan kompetensi pegawai menjadi strategi utama. Manajemen SDM dapat mengalokasikan sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta menggunakan program evaluasi kinerja untuk memantau kemajuan pegawai.

Proses peningkatan kompetensi, yang mencakup 15 indikator, berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Indikator peningkatan kuantitas meliputi cakupan, frekuensi, dan ruang lingkup kegiatan pegawai, sementara indikator peningkatan kualitas meliputi mutu hasil kerja, tingkat keberhasilan, manfaat, dan dampak hasil kegiatan. Pemahaman akan hubungan kausal antara kompetensi dan kinerja membuka peluang untuk implementasi strategi

pengelolaan SDM yang lebih terarah dan efektif. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui peningkatan kompetensi, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien.

Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Jaya, menunjukkan hubungan kausalitas antara kedua faktor tersebut. Peningkatan budaya kerja berarti secara simultan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa budaya kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai di Perumda Pasar Jaya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu ditingkatkan juga budaya kerja. Peningkatan budaya kerja mencakup sikap dan perilaku kerja. Indikator peningkatan sikap kerja meliputi penerimaan penugasan, perencanaan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, dan penyusunan laporan. Sedangkan indikator peningkatan perilaku kerja melibatkan norma kerja, etika kerja, aturan kerja, komunikasi, koordinasi, dan orientasi kerja. Proses peningkatan budaya kerja, yang melibatkan 12 indikator, berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Indikator peningkatan kuantitas pekerjaan meliputi cakupan, frekuensi, dan pengembangan kegiatan, sementara indikator peningkatan kualitas pekerjaan mencakup mutu hasil kerja, manfaat hasil kerja, tingkat keberhasilan, manfaat kegiatan, dan dampak hasil kegiatan. Pemahaman akan hubungan kausal antara budaya kerja dan kinerja membuka peluang untuk mengimplementasikan strategi yang lebih terarah dalam meningkatkan kinerja pegawai Perumda Pasar Jaya melalui peningkatan budaya kerja.

Tabel 2. Pengaruh Simultan Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X_1	X_2	
Kompetensi	0,283	0,080089		0,025553	0,105642
Budaya Kerja	0,298	0,088804	0,025553		0,114357
Total Pengaruh					0,220
Pengaruh Variabel Lain (e)					0,780

Sumber: Data Diolah, 2024

KESIMPULAN

Penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai Perumda Pasar Jaya. Peningkatan kompetensi pegawai, meliputi motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills, secara signifikan

meningkatkan kinerja mereka. Implikasinya adalah pentingnya pengembangan kompetensi sebagai strategi utama dalam manajemen SDM untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien. Proses peningkatan kompetensi memiliki dampak pada peningkatan kinerja pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Jaya. Peningkatan budaya kerja, termasuk sikap dan perilaku kerja, secara simultan meningkatkan kinerja pegawai. Ini menekankan pentingnya meningkatkan budaya kerja sebagai faktor utama dalam memengaruhi kinerja pegawai. Proses peningkatan budaya kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Pemahaman akan hubungan kausal antara kompetensi dan kinerja, serta budaya kerja dan kinerja, memberikan peluang untuk implementasi strategi yang lebih terarah dalam pengelolaan SDM dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan di Perumda Pasar Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

Bernadin, H. J., dan Russell, J.E.A. (2013), Human Resource Management: An Experential Approach, ed.6, New York: McGraw-Hill Education.

Dessler,G. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, ed.14, Jakarta: Salemba Empat.

Edwin R.van Teijlingen & Vanora Hundley (2001) The importance of pilot study. Social Research Update, UK

Fakhar Shahzad (2013),Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan,Journal of Business, Vol. 5 No.2 hal 56.

Moeheriono. (2014), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mondy, R. W., dan Martocchio, J. J (2016), Human Resource Management, ed. 14, : Pearson Education.

Newstrom, J. W. (2015), Organizational Behavior, Singapore: McGraw-Hill.

Sugiyono, (2014), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, cetakan ke 14, Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2013), Budaya Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016), Tipe Kompetensi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada