

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA MASSILA KECAMATAN PATIMPENG KABUPATEN BONE***THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF MASSILA VILLAGE EQUIPMENT, PATIMPENG DISTRICT, BONE DISTRICT*****Muh. Resky Iskandar^{1*}**yudharamadhan61@gmail.com

Universitas Wira Bhakti Makassar

Risman²jrisman@wirabhaktimakassar.ac.id

Universitas Wira Bhakti Makassar

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Massila Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Massila Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Secara simultan (bersama – sama) Terhadap Kinerja Perangkat Desa Massila Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone. Dalam penelitian ini dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi, uji koefisien determinasi meliputi uji F dan uji T. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil pengukuran hipotesis secara simultan maupun parsial diperoleh bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa massila kecamatan patimpeng kabupaten bone.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of competency on the performance of the village apparatus in Massila, Patimpeng District, Bone Regency. To examine the effect of organizational culture on the performance of the village apparatus in Massila, Patimpeng District, Bone Regency. To analyze the simultaneous (together) effect of competency and organizational culture on the performance of the village apparatus in Massila, Patimpeng District, Bone Regency. This study uses quantitative analysis on the data collected, including reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, regression analysis, and coefficient of determination testing, which includes F-test and T-test. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, which aims to test the research hypotheses. Based on the hypothesis testing results, both simultaneously and partially, it was found that competency and organizational culture have a positive and significant impact on the performance of the village apparatus in Massila, Patimpeng District, Bone Regency.

Keyword: Competence, Organizational Culture, Performance

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan peran sumber daya manusia dalam organisasi, fokus pada aspek manusia menjadi lebih penting dari pada sumber daya alam dan teknologi. Perangkat desa merupakan perangkat penting dalam menetapkan sistem pelayanan kepada masyarakat secara menyeluruh, yang harus mendapat perhatian yang cermat, karena tokoh ini akan selalu menjadi fokus utama dan memiliki peran strategis dalam pelayanan kepada masyarakat, sebab perangkat desa selalu terlibat dalam sistem pelayanan kepada masyarakat umum, memiliki peran krusial dalam pembangunan di lingkungan masyarakat, dan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat keberhasilan perencanaan di lingkungan masyarakat. Kinerja perangkat desa dalam merencanakan pembangunan dan bertindak sebagai pelayan masyarakat adalah faktor krusial dalam mencapai keberhasilan pembangunan di lingkungan masyarakat serta merupakan tanggung jawab utama sebagai orang yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. (Fibriyanti, 2016).

Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa, menetapkan desa sebagai entitas dengan batas wilayah dan wewenang untuk mengurus pemerintahan, kepentingan lokal, serta hak tradisional di bawah hukum Indonesia. Tujuannya adalah memberi desa peran lebih besar dalam tata pemerintahan dan meratakan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup dari masyarakat desa tersebut. Sehingga di harapkan tindakan ini dapat mengurangi permasalahan dan kesenjangan yang muncul di desa. (Septivastuti, 2018).

Sumber daya manusia merupakan aset penggerak dalam perangkat desa. Sumber daya ini dapat dikelola, dilatih, dan dipertahankan untuk perkembangan masa depan, berpotensi menjadi faktor penentu kelangsungan sistem pemerintahan desa dan kemajuan desa. Sebagai kekuatan penggerak, sumber daya manusia memainkan peran utama dalam menetapkan tujuan, inovasi, dan proses pencapaian tujuan sesuai dengan otonomi daerah. Artinya, sebanyak apapun alokasi dana yang dimiliki oleh pemerintah desa, nilainya tidak signifikan jika tidak dikelola secara profesional oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga mempengaruhi kinerja sumber daya lain dalam jalannya proses. Aspek sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus utama dalam pelaksanaan pemerintahan, mencakup kesiapan, jumlah, pendidikan, dan sebagainya. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi merupakan kunci dalam membentuk perangkat desa yang kompeten, memungkinkan pelaksanaan perintah dari pemerintah pusat dengan efektif, termasuk dalam mewujudkan aspirasi masyarakat sebagai bentuk pelayanan terhadap mereka. Hanya sumber daya manusia dengan kemampuan berpikir rasional yang diakui. Rumawas (2018).

Kompetensi perangkat desa sering kali tidak menjadi fokus perhatian yang memadai, karena kebanyakan di antara mereka berasal dari warga setempat yang terpilih atas dasar kekuatan sosial, tanpa kepastian memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengelola sistem pemerintahan. Sebagai hasilnya, banyak perangkat desa menghadapi kesulitan dalam mengikuti dan menerapkan perubahan yang cepat terjadi, menyebabkan penilaian masyarakat terhadap kinerja dan produktivitas mereka dalam melayani masyarakat kurang memuaskan, sehingga pada akhirnya memicu protes dari warga. Pentingnya kompetensi sumber daya manusia dalam pemerintahan desa menjadi faktor krusial dalam memajukan perkembangan desa dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perangkat desa memiliki peran kunci dalam

mencapai visi desa yang maju, karena mereka berperan sebagai perantara antara masyarakat desa dan pemerintahan di Indonesia. Oleh karena itu, keberhasilan distribusi perkembangan dari pemerintahan pusat ke masyarakat desa secara menyeluruh sangat tergantung pada kompetensi dan keterampilan perangkat desa. (Brewster, 2000).

Kompetensi merupakan gabungan pengetahuan dan keterampilan dalam lingkungan manajemen yang menunjukkan kemampuan fisik dan mental maksimal seseorang dengan karakteristik stabil. (Putri et al., 2019). Rachmaniza (2020), menyatakan bahwa kompetensi adalah karesteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan evektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karasteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau unggul di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu keterampilan yang dimiliki dan digunakan oleh perusahaan penjualan berdasarkan hasil kreativitas dan inovasi. Kompetensi akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja baik secara individu maupun secara institusi, dan pada dasarnya kemampuan individu merupakan faktor utama dengan individu-individu yang kompeten maka hal ini akan menjadi kompetensi secara kolektif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Hidayat & Latief, 2018).

Selain kompetensi, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah budaya organisasi. Budaya organisasi masyarakat merupakan struktur di mana tindakan sosial tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku individu. Setiap organisasi berupaya meramalkan perilaku dan kinerja anggotanya sebagai bagian dari tujuan manajemen organisasi, sehingga mencapai tujuan organisasi dapat dilakukan secara efektif. Keberhasilan organisasi tergantung pada kepemimpinan yang efektif, kerja sama, dan hubungan yang erat antara pimpinan dan pegawai. Realisasi tujuan organisasi yang telah ditetapkan bergantung pada semua komponen yang terlibat, di antaranya budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik memungkinkan terbentuknya hubungan kerja sama dan hubungan yang akrab antara pimpinan dan pegawai, yang pada gilirannya menghasilkan kemampuan dkerja yang optimal di dalam organisasi. (Wahyudi, 2022).

Ketika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, itu akan mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi, sementara budaya yang lemah dapat menghambat atau berlawanan dengan tujuan-tujuan tersebut. Dalam organisasi dengan budaya yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam dan dianut dengan tekun oleh sebagian besar anggota organisasi, yakni para pegawai. Hubungan erat antara budaya organisasi, struktur, dan strategi organisasi menunjukkan bahwa untuk mencapai sinergi optimal dalam perkembangan organisasi, harus ada keseimbangan antara strategi (cara organisasi mencapai tujuan), struktur (bagaimana bentuk organisasi mendukung pencapaian tujuan), dan budaya (tindakan yang dianggap benar dalam mencapai tujuan). Proses pembentukan budaya organisasi dimulai dengan tahap perumusan ide, yang kemudian diikuti oleh pendirian organisasi. Meskipun pada tahap perumusan ide organisasi belum berwujud atau tidak memiliki bentuk fisik, namun tahap ini menjadi fondasi bagi pembentukan budaya organisasi. Terbentuknya budaya ini terutama dipengaruhi oleh para pendiri, individu yang berpengaruh, dominan, atau kharismatik, yang mengilustrasikan bagaimana organisasi seharusnya beroperasi untuk mencapai misi dan visi

yang telah ditetapkan. Budaya organisasi baru benar-benar terwujud setelah organisasi berdiri. Oleh karena itu, pembentukan budaya organisasi melibatkan proses yang panjang, bertahap, dan berkelanjutan. (Muksin Wijaya, 2019).

Budaya Organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja, dengan melibatkan pegawai dalam semua aktivitas organisasi, diharapkan mereka dapat secara optimal menangani semua permasalahan individu yang dihadapi, sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan. Kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan standar atau kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Sebagai elemen pemerintah, perangkat desa harus memastikan kemampuan yang baik dan tepat dalam mendukung kepala desa, terutama dalam tugas-tugas administratif dan pengelolaan data terkait dengan desa. Mereka juga bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. (Sholihah F, 2018).

Menurut Abidin & Sasongko (2022), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok di dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, dalam usaha mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai hukum, dan sesuai dengan norma moral dan etika. Menurut Ekhsan (2019), kinerja merujuk pada perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit tempat seseorang bekerja. Kinerja adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan oleh seseorang dan dapat diamati. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan proses berorientasi yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk memaksimalkan produktivitas. (Meinitasari, N. 2023).

Fenomena yang ada di lapangan yaitu kurangnya pemahaman dan keterbatasan kemampuan, perangkat desa dalam menjalankan tugas. Keterbatasan pengetahuan beberapa individu di desa membuat masyarakat harus menunggu penanganan dari perangkat penyelenggara pelayanan publik. Akibatnya, masyarakat sering harus bolak-balik menunggu perangkat yang tidak hadir selama jam kantor karena kurangnya pengetahuan dan inisiatif dalam memberikan pelayanan yang memadai.

Research Gap penelitian ini ditunjukkan dengan penelitian Bayu Erdian Syah dan Bundi Hartono (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Kompetensi Perangkat Desa sangat berpengaruh secara signifikan ke arah positif terhadap kinerja dan produktivitas pegawai dalam melayani masyarakat desa studi kasus pemerintah desa kalisalak. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Helmi Tahir (2019) menunjukkan bahwa kompetensi Perangkat desa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

Penelitian yang dilakukan Ika Muniarti (2020) menunjukkan bahwa secara faktual ada pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Ampel Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rusli Isa (2020) dari perhitungan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja BUMDES di Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, di ketahui bahwa pentingnya kompetensi dan budaya organisasi sangat mempengaruhi terciptanya kinerja yang baik oleh

karena itu, saya tertarik untuk mengangkat topik penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA KECAMATAN PATIMPENG KABUPATEN BONE”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di perangkat Desa Massila, Kecamatan Patimpeng, Kabupaten Bone, pada periode Mei hingga Juni 2024. Pengumpulan data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner kepada responden, dan data sekunder yang diperoleh dari literatur serta penelitian sebelumnya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian terdiri dari 30 orang yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel.

Analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa, baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F). Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja perangkat desa. Variabel yang diteliti, yaitu kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai, dioperasionalkan melalui indikator yang diukur menggunakan skala Likert untuk memastikan pengukuran yang jelas dan konsisten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

1. Dari Uji Validitas Variabel

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	keterangan
Kompetensi (X1)	X _{1.1}	0,407	0.361	0.000	Valid
	X _{1.2}	0,574	0.361	0.000	Valid
	X _{1.3}	0,455	0.361	0.000	Valid
	X _{1.4}	0,520	0.361	0.000	Valid
	X _{1.5}	0,453	0.361	0.000	Valid
	X _{1.6}	0,553	0.361	0.000	Valid
	X _{1.7}	0,364	0.361	0.000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X _{2.1}	0,505	0.361	0.000	Valid
	X _{2.2}	0,636	0.361	0.000	Valid
	X _{2.3}	0,449	0.361	0.000	Valid
	X _{2.4}	0,583	0.361	0.000	Valid
	X _{2.5}	0,370	0.361	0.000	Valid
	X _{2.6}	0,384	0.361	0.000	Valid
	X _{2.7}	0,708	0.361	0.000	Valid
	Y1	0,498	0.361	0.000	Valid
	Y2	0,486	0.361	0.000	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Y3	0, 570	0.361	0.000	Valid
	Y4	0, 652	0.361	0.000	Valid
	Y5	0, 605	0.361	0.000	Valid
	Y6	0, 450	0.361	0.000	Valid
	Y7	0, 373	0.361	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2024.

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (dn-2)$ yaitu: $30 - 2 = 28$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,361 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada Variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Perangkat Desa telah valid.

2. Dari Uji Reabilitas

Tabel 2 Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardizes Items	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,366	0,6	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,484	0,6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,297	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2024.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,366 budaya organisasi (X_2) sebesar 0,484 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,297. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29.3333	29.4000	29.7667
	Std. Deviation	2.42591	2.68585	2.04574
Most Extreme Differences	Absolute	0.175	0.126	0.112
	Positive	0.175	0.126	0.088
	Negative	-0.121	-0.107	-0.112
Test Statistic		0.175	0.126	0.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.0200 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2024.

Berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa nilai sig 0,200 > 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh data yang digunakan saling berdistribusi normal, maka dapat dilakukan anallisis data selanjutnya.

2. Uji Multikoleniaritas

Table 4 Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a							Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.800	4.317		3.891	.001		
	Kompetensi	.214	.150	.273	2.030	.004	886	1,129
	Budaya Organisasi	.446	.136	.585	3.288	.003	891	1,122

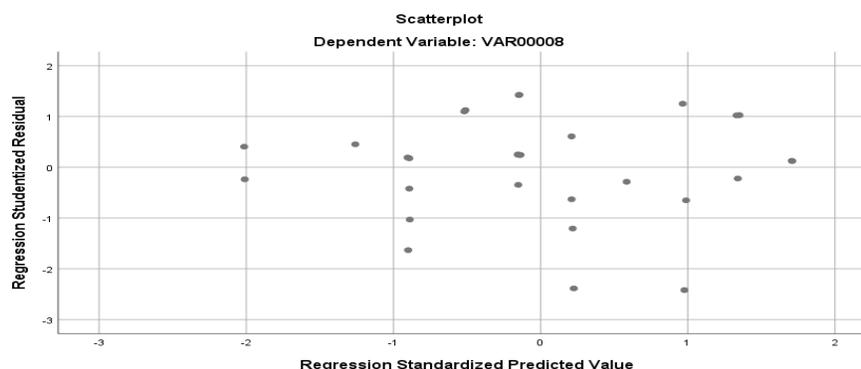
Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2024

Dari tabel di atas bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai variance inflation factor (VIF) di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot dari model regresi dalam pendelitian ini yang disajikan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2024

Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

C. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini bahwa besarnya koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, budaya organisasi, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Massila Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien regresi masing-masing variabel penelitian secara stastik yaitu melalui uji F dan uji T yang akan dijelaskan pada pembahasan selanjutnya. Analisis regresi linear berganda dalam dpenelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS Statistics versi 25. Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Analisi regresi Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.800	4.317		3.891	.001
	Kompetensi	.214	.150	.273	2.030	.004
	Budaya Organisasi	.446	.136	.585	3.288	.003

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2024

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Y = 16.800 + - 0,004 (X_1) + 0,446 (X_2)$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel kompetensi dan budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Koefisien sebesar 16,800 mengandung arti bahwa nilai konsisten Variabel Kinerja Pegawai adalah 16,800.
- 2) Koefisien regresi X1 sebesar 0,214 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kompetensi, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,214.
- 3) Koefisien regresi X2 sebesar 0,446 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,446.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. (t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima jika nilai t hitung < t tabel atau nilai sig > α
- H_a ditolak jika nilai t hitung > t tabel atau nilai sig > α

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 6 Uji Parsial T

	NAMA VARIABEL	t	Sig.
1	KOMPETENSI (X1)	2,030	0,002
2	BUDAYA ORGANISASI (X2)	3,288	0,003

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2024

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2:n-k-1) d$$

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

$$\text{Jadi, } t_{\text{tabel}} = 0,05/2: 30-3-1$$

$$= 0,025; 30-3-1$$

$$= 0,025; 26$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t tabel maka ditentukan nilai t tabel sebesar 2,055. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh thitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa:

- Berdasarkan nilai signifikan: Dari tabel Coefficients diperoleh nilai thitung Variabel (X1) Kompetensi 2,030 \geq t tabel 2,055 dan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak (Menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai thitung Variabel (X2) Budaya Organisasi sebesar 3,288 \geq t tabel 2,055 dan nilai signifikan sebesar 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak (Menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi positif terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41,168	2	20,584	6,930	.002 ^b
Residual	80,198	27	2,970		
Total	121,367	29			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2024.

Berdasarkan hasil uji F model pertama pada tabel , maka nilai F sebesar 6, 930 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,32 dengan tingkat signifikansi 0,002 atau $< 0,05$ maka secara simultan variabel kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai berkisaran antara $0 \leq R^2 \leq 1$.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.233 ^a	0.054	0.016	1.07273

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi(X2), kompetensi(X1)

b. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2024.

E. Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Massila Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25 For Windows.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Massila Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa massila kecamatan patimpeng kabupaten bone. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $2,030 \geq t$ tabel 2,055 dan nilai signifikan sebesar 0,002 yang jauh lebih kecil dibandingkan taraf signifikannya (0,05).

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Massila Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja perangkat desa massila kecamatan patimpeng kabupaten bone. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar $3,288 \geq t$ tabel 2,055 Dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikan (0,05).

3. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Massila Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa massila kecamatan patimpeng kabupaten bone. Hal ini dibuktikan dengan statistik Fhitung sebesar 6,930 dengan signifikan sebesar 0,002. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa massila kecamatan patimpeng kabupaten bone.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap terhadap kinerja perangkat desa massila kecamatan patimpeng kabupaten bone, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa massila kecamatan patimpeng kabupaten bone. Dengan demikian dapat di interprestasikan bahwa semakin baik kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerja pegadwai.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa massila kecamatan patimpeng kabupaten bone. Hal ini menunjukkan bahwa dengan budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa massila kecamatan patimpeng kabupaten bone.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, adapun saran yang diberikan bagi perangkat desa massila kecamatan patimpeng kabupaten bone, yaitu dapat meningkatkan dan menggerakkan pegawainya agar mau bekerja sama dalam meningkatkan kompetensi dan selalu turut serta dalam kegiatan yang dapat memberikan kontribusi yang besar untuk tercapainya kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin & Sasongko (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2 (1):194-207.
- AP Janatil, (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Survei Dan Pemetaan Geologi Kelautan Kementrian Energi Dan Sumber Daya mineral.
- Bayu Erdian Syah dan Bundi Hartono (2023), Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Pegawai Dalam Melayani Masyarakat Desa. *JUBIMA : Jurnal Bintang Manajemen* Volume.1, No.2 Juni 2023 e-ISSN: 2963-4830; p- ISSN: 2963-6035, Hal 01-11.



- Brewster, (2000). Kompetensi SDM Dan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit. Jurnal Bintang Manajemen Volume. 1, No. 2 Juni 2023.
- Ekhsan (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Jurnal Manajemen Dewantara.
- Fibriayanti (2016), Latar Belakang Masalah Perangkat Desa. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Gibson et al., (2018), Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Balai Besar Survei Dan Pemetaan Geologi Kelautan.
- Helmi Tahir (2019), Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Motivasi Kerja, Ketaatan Pelaporan Keuangan Dan Pengawasan Badan Permusyawaratan Desa Terhadap Kinerja Desa Di Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.
- Ika Muniarti (2020), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sencalang.
- Luthans (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Balai Besar Survei Dan Pemetaan Geologi Kelautan.
- Meinitasari,N. (2023). Pemberian Motivasi Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Muksin Wijaya, (2019). Peran Budaya Organisasi Dalam Mengoptimalkan Efektivitas Dan Efisiensi Strategi Organisasi. Media Informatika Vol. 18 No 2 (2019).
- Putri et al.,(2019). Effect Of Selfefficacy, Competence and Compesation in Perfomance of Financial Manager on Motivation as Moderation. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 6(3), 83-<https://scholarsmepub.com/>
- Rachmaniza (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Robbins & Judge (2019), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UUPD). Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 4
- Rumawas (2018). Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Pegawai dalam Melayani Masyarakat Desa Studi Kasus Pemerintah Desa Kalisalak.
- Septiviasuti, (2018). Pengaruh Kompetensi aparatur desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di kecamatan Jenangan Kabupaten Ponogoro.
- Sholihah F, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.
- Sinaga (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Di siplin Kerja Dan Kompetensi.
- Wahyudi & Tupti (2019), Wahyudi, Wan Dedi; Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 31-44.