ISSN: 2614-6754 (print)
ISSN: 2614-3097(online)

Halaman 3214-3221
Volume 6 Nomor 1 Tahun 2022

Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Yuyun Sriwahyuni Mooduto[1], Moh. Rolli Paramata[2], Deby R. Karundeng[3]
[1,2,3] Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo
e-mail: younmooduto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai, pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh budaya organisasi, pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato. Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja pegawai sejumlah 42 0rang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis statistik melalui Program SPSS, menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas, yaitu: budaya organisasi, pengetahuan dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja serta keterampilan memiliki pengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengetahuan, Keterampilan, Kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture on employee performance, the influence of knowledge on employee performance, the influence of skills on employee performance and the influence of organizational culture, knowledge and skills on employee performance at the Dukcapil Office, Pohuwato Regency. The population that is used as the research target is the parties related to the employee's performance as many as 42 people, and all of them become respondents using multiple linear regression analysis models. Based on the results of statistical analysis through the SPSS Program, it shows that together the three independent variables, namely: organizational culture, knowledge and skills have a positive and significant influence on employee performance, while partially it was found that organizational culture has no significant effect on performance and Skills have a dominant significant influence on employee performance at the Dukcapil Office of Pohuwato Regency.

Keywords : Organizational Culture, Knowledge, Skills, Performance

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia Indonesia memasuki abad ke 21 telah memasuki babak baru dengan muncul reformasi birokrasi yang mengarah kepada *good governance* dan *good government*. Banyak hal yang telah berubah secara total terutama dalam mengoptimalkan potensi pegawai dalam lingkup instansi baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan lembaga memang sangat menuntut adanya *wiil* dari para pegawai mulai dari pimpinan sampai kepada bawahan.

Salah satu hal yang sangat berperan dalam menggerakkan roda instansi atau lembaga adalah adanya suatu budaya organisasi yang merupakan ciri khas dalam penataan pola kerja yang terlaksana. Budaya organisasi penting untuk dikembangkan

sehingga memunculkan suatu pola yang mengarahkan kepada suatu bentuk tata kerja organisasi yang tersusun dengan baik (Sofiah, 2008).

Inti dari kehidupan organisasi ditemukan dalam budayanya. Dalam hal ini, budaya tidak mengacu pada keanekaragaman ras, etnis dan latar belakang individu, melainkan budaya adalah sebuah cara hidup dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologi. Hal ini mungkin mencakup semangat kerja pegawai atau pegawai , sikap, dan tingkat produktivitas. Selain itu, keterampilan serta pengetahuan juga akan memberikan pengaruh yang besar. Budaya organisasi juga mencakup simbol (tindakan, rutinitas, percakapan dan seterusnya)., dan makna-makna yang dilekatkan orang pada simbol-simbol ini. Makna dan pemahaman budaya dicapai melalui interaksi yang terjadi antar pegawai dengan pegawai serta pegawai dengan pimpinan instansi.

Organisasi pada dasarnya bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya (Suaiba, Abdullah, Suyanto, & Karundeng, 2021)

Kinerja organisasi tidak hanya pada level top manager saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para bawahan. Jika hanya para *top manager* yang mempunyai kinerja tinggi pada hal bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek dilapangan para pelaksana dilapangan justru adalah para bawahan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi (Mangkunegara, 2012).

Selanjutnya (Suyanto, Paramata, & Abdul, 2019) menjelaskan pengertian kinerja proses pencapaian hasil baik kuantitas, kualitas pekerjaan/kegiatan/program dengan kemampuan, motivasi dan kesempatan oleh seorang karyawan (individu), tim dan organisasi yang ditugaskan dengan tanggung jawab jawaban berdasarkan tujuan, sasaran, visi, misi, dan standar serta waktu yang telah diatur dengan prinsip moral dan etika

Manusai sebagai makhluk budaya mengandung pengertian bahwa kebudayaan merupakan ukuran dalam hidup dan tingkah laku manusia terhadap dunianya, lingkungan serta masyarakatnya. Kebuadayaan merupakan seperangkat nilai-nilai yang menjadi landasan pokok untuk menentukan sikap terhadap dunia luarnya, bahkan mendasari setiap tingkah laku yang hendak dan harus dilaksanakan sehubungan dengan pola hidup dan susunan kemasyarakatannya. Demikian luasnya cakupan kebudayaan sehingga muncul wujud kebudayaan dalam kehidupan masyarakat.

Kebudayaan mengikat para anggota yang dilingkupi kebudayaan itu untuk berperilaku sesuai dengan budaya yang ada. Apabila pengertian ini ditarik kedalam organisasi bagitu apabila seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi maka para anggota organisasi akan bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya itu tanpa merasa terpaksa. Sementara itu, jika budaya itu adalah budaya yang bersifat mengarahkan kepada anggota organisasi untuk mempunyai kinerja yang baik maka dapat dipastikan apabila memang semua anggota organisasi sudah menganggap norma itu sebagai budaya maka ia akan melaksanakannya dengan baik. Akhirnya pelaksanaan budaya itu akan menghasilkan output kinerja yang baik.

Model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat, pertama kuat (*strong*) artinya budaya organisasi yang dikembangkan organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi (pemilik, managemen dan anggota organisasi) untuk menyelaraskan (*goals congruences)* antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dan tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang dibangun tersebut harus mampu mendorong para pelaku organisasi dan organisasi itu sendiri

untuk memiliki tujuan (goals), sasaran (objectives), persepsi, perasaan, niali dan kepercayaan, interaksi sosial dan norma-norma bersama yang mempunyai arah yang jelas sehingga mereka mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah dan tujuan yang sama serta dalam semangat yang sama pula.

Kedua, dinamis dan adaptif (dynamic and adaptive) artinya budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi (mega enviroment) seperti tuntutan dari stakeholders eksternal dan perubahan dalam lingkungan hukum,ekonomi, politik, sosial, teknologi informasi dan lainnya.

Selain ditentukan oleh budaya organisasi faktor yang tidak kalah penting dalam menunjang kinerja organisasi adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam kaitannya dalam struktur dan kultur organisasi, termasuk dalam organisasi dalam sektor lembaga penelitian. Dalam hal ini faktor sumber daya manusia sangat mempengaruhi pengembangan atau reformasi organisasi dimana dalam upaya reformasi tersebut pengembangan managemen sumber daya manusia sudah menjadi suatu keharusan.

Sumber daya manusia (*human resources*) adalah *the people who are ready willing and able to contribute to organizational goals (*Wether and Davis, 1996). Jadi sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, mau dan cakap memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Syarat pertama sumber daya manusia adalah siap artinya sumber daya manusia tersebut siap secara fisik harus kuat terutama dalam melaksanakan tugas yang tentunya mengandalkan stamina tubuh. Tubuh yang stabil akan berpengaruh terhadap kondisi otak (pikiran) manusia yang melaksanakan tugasnya. Akan tetapi walaupun siap secara fisik apabila tidak ada kemauan maka sumber daya manusia itu tidak akan dapat diajak bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Kemauan mempunyai sisi tersendiri dalam diri manusia untuk melaksanakan tugasnya. Kemauan harus dilandasi dengan kesadaran yang tinggi sehingga akan terbesit keikhlasan dalam bekerja. Oleh karena itu, syarat kedua dari sumber daya manusia adalah mau diajak kerja sama untuk mecapai tujuan organisasi. Setelah ada kesiapan fisik dan kemauan, maka syarat terakhir yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia adalah adanya kecakapan. Kecakapan ini diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Diharapkan apabila sumber daya manusia memiliki ketiga syarat tersebut yaitu, kesiapan, kemauan dan kecakapan maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang kependudukan dan pencatatan sipil yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam struktur organisasi Pemerintah Daerah, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan dibidang kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan peraturan perundang – undangan. Tujuan dan sasaran tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah mewujudkan tertib administrasi kependudukan dikabupaten Pohuwato dan meningkatnya pelayanan administrasi kependudukan bagi masyarakat sesuai dengan visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu terwujudnya pelayanan prima tertib administrasi kependudukan yang cepat dan efektif. Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pengembangan budaya organisasi sangat penting. Ketiga variabel ini merupakan hal yang saling terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan keterampilan yang tinggi tanpa didukung dengan budaya yang baik akan menghasilkan kinerja yang rendah, begitu pula halnya jika budaya yang dimiliki

pegawai tinggi tanpa didukung pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan menghasilkan kinerja yang rendah.

METODE

1. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Suharsimi (2013), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Pendapat yang lebih spesifik dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya,sehingga populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek atau benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh objek/subjek itu". (Gerung, Sepang, & Loindong, 2017)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato.

b. Sampel

Sampel adalah sejumlah individu (objek penelitian) yang merupakan perwakilan dari populasi, Sumanto (2014). Sedangkan menurut (Sugiyono, 2016) Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif/ mewakili. (Gerung et al., 2017).

Metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu menjadikan populasi menjadi sampael dengan jumlah sampel 42 responden.

2. Teknik Analisis Data

Berdasarkan penelitian ini, maka analisis data yang akan digunakan adalah :

a. Analisa Kualitatif yang digunakan untuk menganalisa budaya organisasi, pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato.

b. Analisa Kuantitatif dengan model regresi berganda yaitu untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi, pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato

1. Tehnik Analisis Data

a. Tehnik Analisis Kualitatif
   Dalam Hal Ini Akan Di Paparkan Berdasarkan Analisis Kondisi Obyektif Dan Temuan-Temuan Yang Dihubungkan Dengan Teori-Teori Ilmiah, Sehingga Diperoleh Gambaran Secara Sistematis, Faktual Dan Aktual Serta Solusi-Solusi Terhadap Pemecahannya.

b. Tehnik Analisis Kuantitatif
   Model Analisis Kuantitatif Digunakan Untuk Menganalisa Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, Dana Alokasi Khusus, Dan Dana Bagi Hasil Terhadap Belanja Daerah Kabupaten Pohuwato Dengan Metode Analisis Regresi Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Hipotesis Secara Parsial

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial, dapat dilakukan uji t, uji-t bermakna jika $p < 0,05$. Selanjutnya, untuk mengetahui lebih lanjut hasil uji t-hitung sebagaimana dimaksud dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 1 Ringkasan Hasil Uji Secara Parsial dengan Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.593	2.320		1.549	.130
	Budaya Organisasi	.216	.122	.242	1.771	.085
	Pengetahuan	.227	.109	.212	2.082	.044
	Keterampilan	.500	.133	.516	3.758	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas maka dapatlah disusun hasil persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y= 3.593 + 0.242X_1 + 0.212X_2 + 0.516X_3$$

Hasil perhitungan uji t-hitung vaiabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan nilai sebesar 1.771 dengan tingkat signifikansi 0,085 pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu, maka variabel Budaya Organisasi (X1) dapat dikatakan berpengaruh tidak signifikan terhadap variable Kinerja pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato tidak dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian Ha ditolak, karena p = 0,085 atau p > 0,05

Hasil uji- t variabel Pengetahuan (X2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.082 dengan tingkat signifikasi sebesar 0.044 pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu maka variable Pengetahuan dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variabel bahwa Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian Ha diterima, karena p = 0,044 atau p < 0,05.

Hasil uji- t variabel Keterampilan (X3) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.758 dengan tingkat signifikasi sebesar 0.001 pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu maka variable Keterampilan dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variabel bahwa Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian Ha diterima, karena p = 0,001 atau p < 0,05.

Ketiga variabel bebas sebagaimana telah dikemukakan di atas maka variabel bebas Keterampilan mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pegawai.

b. Uji Hipotesis (I) Secara Simultan

Pengujian secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya keeratan hubungan dan pengaruh variabel bebas X1, X2 dan X3 (independent) terhadap variabel terikat Y (dependen) secara bersama-sama (simultan), maka pertama-tama yang harus dilihat adalah berapa besarnya koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table rekapitulasi hasil uji secara simultan berikut ini :

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Secara Simultan

Unsur-Unsur Pengujian	Nilai Perolehan
R (Koefisien Korelasi)	**0.813**
R. Square (koefisien determinasi)	**0.662**
Ajusted R Square	**0.635**
Std Eror oftheEstimate	**1.569**
F-rasio	**24.778**
Signifkansi (kebermaknaan)	**0.000**
N	**42**

Hasil pengolahan data melalui bantuan program SPSS 23 sebagaiamana pada table tersebut menunjukkan bahwa hasil uji statistik imprensial hubungan yang kuat antara variabel indipenden (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,813 atau mendekati 1. Hubungan tersebut tergolong hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.

Selanjutnya, untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (Xi) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat besarnya koefisien determinasi (R2), dimana besarnya koefisien determinasi (R2) = 0,662. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent (Xi) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama (simultan) sebesar 0,662 atau (66,2%). Sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Atau dengan kata lain variable bebas yang terdiri dari Budaya organisasi, pengetahuan dan Keterampilan mampu menjelaskan variable tidak bebas (Kinerja Pegawai) sebesar 66,2%.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis empat yang menyatakan bahwa; Budaya organisasi, pengetahuan dan Keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan (nyata) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato telah terbukti kebenarannya. Untuk lebih meyakinkan maka perlu dilakukan pengujian melalui uji F-hitung (Fishrer). Hasil uji F-hitung dilakukan dengan membandingkan F-tabel pada taraf nyata dengan alpha = 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa F-hitung = 24.778. Dengan hasil uji statistic tersebut dapat disimpulkan bahwa:

a. Hipotesis nol (Ho) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, Pengetahuan dan Keterampilan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai tidak dapat dibuktikan dengan demikian hipotesis nol dinyatakan di tolak.
b. Selanjutnya Hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan bahwa variabel Budaya organisasi, pengetahuan dan Keterampilan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan. Dengan demikian hopotesisalternative (Ha) diterima, karena menurut Tabel Anova, probabilitas p=0,000 atau p < 0,05

c. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi berganda menunjukan bahwa penerapan budaya organisasiyang baik akan secara positif dan namun signifikan dalam memengaruhi peningkatan kinerja pegawai, hal ini disebabkan pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato memiliki latar belakang daerah asal yang berbeda sehingga ini dapat menyebabkan perbedaan nilai yang dipegang oleh pegawai dari daerah mana dia berasal.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanny & Adiputra, 2020) dengan

hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja. Variabel pengetahuan diketahui signifikansi 0,044 < = 0,05. Oleh karena itu, Ho ditolak, artinya pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil koefisien regresi diketahui bahwa pengetahuan menunjukkan nilai positif sebesar 0.212 dengan demikian semakin tinggi pengetahuan maka akan meningkatkan Kinerja. Semakin tinggi tingkat pengetahuan pegawai maka semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Dampak yang ditimbulkan dari kinerja yang baik. Pengetahuan sangat diperlukan dalam semua aspek pekerjaan manusia, baik dari segi pengetahuan ilmiah, pengetahuan dalam praktik dan pengetahuan dalam memutuskan masalah. Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Setiap pegawai diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai peran di dalam meningkatkan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alias & Serang, 2018), dan (Nur'aeni & Sudirman, 2019) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

e. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Variabel Keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato dengan nilai signifikan 0.001 > 0.05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Keterampilan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sofyang, Pananrangi, & Gunawan, 2017) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng".

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syauqi, 2014) adalah hasil uji pengaruh antara terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung 1,514 dan p value (sig) sebesar 0,139 <5%, artinya penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh ketrampilan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung 2,963 dan p value (sig) sebesar 0,005 <5%, artinya keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan análisis maka ada beberapa kesimpulan yang terkait dengan pengaruh budaya organisasi, pengetahuan dan keterampilan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato yaitu:

1. Secara statistik variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan Tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato. Jadi budaya organisasi belum mampu secara signifikan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai
2. Secara statistik variabel Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato. Jadi untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai maka hal yang penting dilakukan adalam meningkatkan Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.
3. Secara statistik variabel Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato. Jadi untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai maka hal yang penting dilakukan adalah memelihara, memperbaiki dan meningkatkan Keterampilan yang dimiliki pegawai.
4. Secara keseluruhan Budaya Organisasi, Pengetahuan dan Keterampilan memengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukan bahwa

meningkatnya Kinerja Pegawai secara bersama sama dipengaruhi oleh Budaya Organisaasi, Pengetahuan dan Keterampilan

DAFTAR PUSTAKA

Alias, & Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ekonomi*, *II*(1).

Gerung, C. J., Sepang, J., & Loindong, S. (2017). *Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mobil NIssan X-Trail Pada Pt.Wahana Wirawan Manado*. *5*(2), 2221–2229.

Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *II*(1).

Jufrizen, U., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, *3*(1).

Mangkunegara. (2012). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Ghalia Indonesia*.

Nur'aeni, & Sudirman, M. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Manajemen Perbankan Syariah*, *3*(1).

Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.

Robbins, S. P., Judge, T. A., Odendaal, A., & Roodt, G. (2016). Organisational behaviour: Global and Southern African Perspectives. In *Organisational behaviour: Global and Southern African Perspectives*.

Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sofyang, Pananrangi, R. A., & Gunawan. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, *2*(1).

Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karundeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *5*(3), 1545–1568.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta, cv.*

Suyanto, M. A., Paramata, M. R., & Abdul, E. M. (2019). Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Effect of Motivation on the Performance. *Global Journal of Management And Business Research*, *XIX*(VI), 39–42.

Syauqi, M. F. (2014). *Pengaruh penempatan dan ketrampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Pekalongan*. UIN Walisongo.