

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

Dina Yonita Muslim¹; Rahayu Setianingsih²; Alum kusumah³

Universitas Manakarya Utama
Jln. Yos Sudarso KM 08 Papua Barat Telp. (0962) 52581
E-mail : feumau@unmau.ac.id

Submit: 26 Februari 2024

Review: 13 Maret 2024

Publish: 26 Maret 2024

*) Korespondensi

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture, work competence and workload on the performance of Riau Province Education Office employees. This research is a quantitative study with a research sampling method, namely the Disproportionate Stratified Random Sampling method, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples with a sample of 126 respondents. The results of this study are that the organizational culture variable has a positive and significant effect on the performance of Riau Provincial Education Office employees, the work competency variable has a positive and significant effect on the performance of the Riau Provincial Education Office, and the workload variable has a positive and insignificant effect on the performance of the Riau Provincial Education Office.

Keywords: *Organizational Culture, Work Competency, Workload, Employee Performance*

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan mitra kerja yang mempunyai hubungan erat antara satu pihak dengan pihak lainnya. Di mana aktivitas organisasi tidak dapat dijalankan jika pegawai sebagai pelaksana (motor penggerak) tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, faktor manusia memegang peranan yang penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Berdasarkan alasan tersebut diperlukan adanya manajemen, khususnya instansi membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan mampu menjalankan keseluruhan programnya (Ramli, 2021).

Kegunaan manajemen sumber daya manusia inilah yang dapat meningkatkan kontribusi pada organisasi dengan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja pegawai. Dalam proses pengerjaan didalam organisasi menjadi faktor yang berpengaruh terhadap membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku. Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mengerjakan dan

menjalankan tugas-tugasnya dengan baik (Ari, 2020).

Salah satu organisasi pemerintahan yang ada di Provinsi Riau, yaitu Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang berada di Jl, Cut Nyak Dien No.3, Jadirejo, kec. Sukajadi. Dinas Pendidikan Provinsi Riau menyelenggarakan layanan pendidikan dan menyediakan layanan pendidikan yang bermutu bagi seluruh masyarakat. Namun tugas Kepala Dinas Pendidikan adalah membantu Gubernur dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan tugas pembantuan yang dibebankan kepada daerah yang menjadi kewenangan daerah, khususnya di bidang pendidikan. Selain itu, Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki peran dalam meningkatkan mutu pendidikan yang tidak terlepas dari kemampuan tenaga pendidik tentunya hal ini dibutuhkan adanya kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik SLB (Sekolah Luar Biasa) meliputi, materi yang diterapkan, kegiatan untuk pembelajaran, dan suatu penerapan kurikulum sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan.

Dinas Pendidikan Provinsi Riau tentu perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik maka diharapkan pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Menurut Dessler (2018) penilaian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, menurut wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Imron (2018) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan dan minat seseorang pekerja. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja yang menghasilkan prestasi karyawan yang bersangkutan.

Penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau terdiri dari 2 unsur penilaian yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dengan kategori penilaian kinerja pegawai ini dikelompokkan menjadi 5 kategori penilaian yaitu $91 \leq 100$ (Sangat baik), $76 \leq 90$ (Baik), $66 \leq 75$ (Cukup), $51 \leq 65$ (Kurang), ≤ 50 (Buruk). Berikut dapat dilihat unsur penilaian prestasi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau tahun 2019-2021:

Tabel 1.1 Unsur Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau Tahun 2019-2021

Unsur yang di nilai	Nilai Rata-Rata Pegawai		
	2019	2020	2021
Orientasi Pelayanan	93	90	90
Integritas	91	93	84
Komitmen	89	88	85
Displin	90	87	83
Kerjasama	90	89	84
Kepemimpinan	90	90	90
Nilai Rata-Rata	90,5	89,8	86

Sumber: Informan Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas nilai rata-rata SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tersebut, terlihat bahwa secara garis besar terdapat penurunan sasaran kerja pegawai dari tahun 2019 sampai tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa selama tiga tahun berturut terjadi masalah dalam Dinas Pendidikan

Provinsi Riau terkait dengan kinerja pegawai. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2019 memiliki nilai 90,50 yang menunjukkan bahwa setiap individu pegawai memiliki kategori nilai 90-keatas yang termasuk dikategori baik. Ditahun 2020 memiliki nilai 89,83 yang menunjukkan dikategori baik, namun penilaian kinerja menurun disebabkan sebagian pegawai tidak mengikuti norma yang berlaku, nilai yang berlaku, dan keterlambatan pegawai dalam penyampaian hasil kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa ketidak sesuai hasil pekerjaan dengan rencana. Dalam tabel diatas terlihat bahwa unsur yang mengalami penurunan ialah komitmen dan disiplin. Hal ini membuktikan bahwa potensi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau perlu mendapatkan penanganan instansi. Karena permasalahan penempatan yang dilakukan seperti menempatkan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki oleh pegawai, masih menumpuknya pegawai dalam bidang-bidang tertentu. Dan untuk tahun 2021 dimana hasil penilaian kinerja mengalami penurunan fenomena yang sama seperti ditahun sebelumnya yang memiliki nilai 86,00 yang menunjukkan kategori 76-90 atau dikategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau belum optimal.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Jumlah sampel sebanyak 126 orang responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2019).

HASIL

Menurut Sugiyono (2017)

mendefinisikan statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Tabel 4.3 Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	126	23.00	55.00	405.476	698.868
Budaya Organisasi	126	20.00	48.00	355.873	565.865
Kompetensi Kerja	126	32.00	66.00	505.635	690.912
Beban Kerja	126	18.00	36.00	284.524	394.281
Valid N (listwise)	126				

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut : (1) Kinerja Diketahui bahwa nilai minimum sebesar 23, nilai maximum sebesar 55, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 40.5476 dengan standar deviasi sebesar 6.98868. Nilai rata-rata dan standar devSiasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. (2) Budaya Organisasi diketahui bahwa nilai minimum sebesar 20, nilai maximum sebesar 48, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 35.5873 dengan standar deviasi sebesar 5.65865. Nilai rata-rata dan standar deviasi budaya organisasi menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. (3) Kompetensi Kerja diketahui bahwa nilai minimum sebesar 32, nilai maximum sebesar 66, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 50.5635 dengan standar deviasi sebesar 6.90912. Nilai rata-rata dan standar deviasi kompetensi kerja menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. (4) Beban Kerja diketahui bahwa nilai minimum sebesar 18, nilai maximum sebesar 36, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 28.4524 dengan standar deviasi sebesar 3.94281. Nilai rata-rata dan

standar deviasi beban kerja menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Ketentuan suatu instrument apabila dikatakan valid Pengujian validitas ini menggunakan cara teknik *corrected item – total correlation*, yaitu dengan cara menggunakan pengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya menurut Sugiyono (2019). Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* $d(f) = n-2$ dengan $\alpha 0,05$. Diperoleh nilai r tabel pada $\alpha 5\%$ (2 sisi) dengan $df n-2 = 126-2 = 124$ dapat dilihat dari r tabel diperoleh 0,175. Dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut:

4. Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.509	0,18	Valid
	Y.2	0.572	0,18	Valid
	Y.3	0.615	0,18	Valid
	Y.4	0.664	0,18	Valid
	Y.5	0.651	0,18	Valid
	Y.6	0.519	0,18	Valid
	Y.7	0.621	0,18	Valid
	Y.8	0.535	0,18	Valid
	Y.9	0.519	0,18	Valid
	Y.10	0.544	0,18	Valid
	Y.11	0.505	0,18	Valid
	Y.12	0.291	0,18	Valid
	Y.13	0.523	0,18	Valid
	Y.14	0.449	0,18	Valid
	Y.15	0.475	0,18	Valid
	Y.16	0.521	0,18	Valid
	Y.17	0.280	0,18	Valid
	Y.18	0.289	0,18	Valid
Budaya Organisasi	X1.1	0.389	0,18	Valid
	X1.2	0.477	0,18	Valid
	X1.3	0.342	0,18	Valid
	X1.4	0.386	0,18	Valid
	X1.5	0.570	0,18	Valid
	X1.6	0.603	0,18	Valid
	X1.7	0.432	0,18	Valid
	X1.8	0.463	0,18	Valid
	X1.9	0.610	0,18	Valid

	X1.10	0.504	0,18	Valid
	X1.11	0.553	0,18	Valid
	X1.12	0.519	0,18	Valid
	X1.13	0.433	0,18	Valid
	X1.14	0.346	0,18	Valid
	X1.15	0.438	0,18	Valid
Kompetensi kerja	X2.1	0.430	0,18	Valid
	X2.2	0.409	0,18	Valid
	X2.3	0.517	0,18	Valid
	X2.4	0.392	0,18	Valid
	X2.5	0.429	0,18	Valid
	X2.6	0.429	0,18	Valid
	X2.7	0.369	0,18	Valid
	X2.8	0.289	0,18	Valid
	X2.9	0.412	0,18	Valid
	X2.10	0.550	0,18	Valid
	X2.11	0.474	0,18	Valid
	X2.12	0.324	0,18	Valid
	X2.13	0.503	0,18	Valid
	X2.14	0.416	0,18	Valid
	X2.15	0.494	0,18	Valid
	X2.16	0.542	0,18	Valid
	X2.17	0.379	0,18	Valid
	X2.18	0.297	0,18	Valid
	X2.19	0.463	0,18	Valid
	X2.20	0.487	0,18	Valid
	X2.21	0.347	0,18	Valid
Beban Kerja	X3.1	0.312	0,18	Valid
	X3.2	0.428	0,18	Valid
	X3.3	0.354	0,18	Valid
	X3.4	0.448	0,18	Valid
	X3.5	0.556	0,18	Valid
	X3.6	0.568	0,18	Valid
	X3.7	0.605	0,18	Valid
	X3.8	0.466	0,18	Valid
	X3.9	0.449	0,18	Valid
	X3.10	0.519	0,18	Valid
	X3.11	0.333	0,18	Valid
	X3.12	0.379	0,18	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,175). Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen

penelitian yang berjumlah 126 pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja pegawai, budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja dinyatakan valid.

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan suatu objek yang sama, namun menghasilkan data yang sama. Uji realibilitas ini dilakukan dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan pada realibilitasnya. variabel dinyatakan reliabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60 hasil disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,823	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,747	0,6	Reliabel
Kompetensi Kerja	0,766	0,6	Reliabel
Beban kerja	0,875	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

4.11 diatas dilihat bahwa masing-masing dari setiap variabel diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* nya > 0,6. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.692	4.639		10.281	.001
	Budaya Organisasi	.432	.113	.334	3.841	.001
	Kompetensi Kerja	.501	.066	.637	7.593	.001
	Beban Kerja	.064	.079	.063	.809	.420

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 7,692 + 0,432 X_1 + 0,501 X_2 + 0,064 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Nilai Konstanta (a) sebesar 7,692 menyatakan bahwa apabila variabel budaya organisasi, kompetensi kerja, dan beban kerja dianggap konstan maka nilai Y adalah 9,417.

(2) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,432. Artinya adalah bahwa setiap perubahan pada variabel budaya organisasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,432. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,432 dengan asumsi-asumsi variabel lain tetap. (3) Nilai koefisien regresi pada variabel kompetensi kerja (X2) sebesar 0,501 Artinya adalah bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi kerja sebesar satu satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,501. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Kompetensi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,501 dengan asumsi-asumsi variabel lain tetap. (4) Nilai koefisien regresi beta pada variabel beban kerja (X3) sebesar 0,064. Artinya adalah bahwa setiap perubahan pada variabel beban kerja sebesar satu satuan maka mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,064. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,064 dengan asumsi-asumsi variabel lain tetap.

Menurut Sugiyono (2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan cara ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi < 0,05. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		126
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	693.752.796
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	.066
	<i>Positive</i>	.038
	<i>Negative</i>	-.066
<i>Test Statistic</i>		.066
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.200 ^{e,d}

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200. Dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas data.

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam menyatakan model regresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi terhadap heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dengan cara dari menggunakan uji glejser apabila nilai sig. (signifikansi) dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistik ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	<i>Coefficients^a</i>				T	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			
(Constant)	9,42	3,725		2,53	0,01	
Budaya Organisasi	0,01	0,059	0,037	0,21	0,84	
Kompetensi Kerja	0,07	0,058	0,11	1,16	0,25	
Beban Kerja	0,02	0,098	0,022	0,24	0,81	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji heterokedastisitas dengan metode uji glejser memiliki nilai yang signifikansi pada setiap variabel nya lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diyatakan bahwa dalam penelitian ini model regresi terbebas dari heterokedastisitas dan layak digunakan.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen Ghozali (2018). Hal ini Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model	<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>		<i>VIF</i>
1	Budaya Organisasi	0,9	1,111
	Kompetensi Kerja	0,819	1,22
	Beban Kerja	0,904	1,106

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwasannya nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kecil dari 10. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala multikolinearitas di antara masing-masing variabel.

Untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan Uji F-Test sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Kelayakan Model (F)

<i>ANOVA^a</i>					
Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	1326,491	3	442,164	11,29	,001 ^b
<i>Residual</i>	4778,723	122	39,17		
<i>Total</i>	6105,214	125			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, dan Beban Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel budaya organisasi (X1), kompetensi kerja, dan beban kerja sebesar 0,001. Yang artinya bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji kelayakan model (Uji F) dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan pada penelitian.

Untuk menguji suatu hipotesis diterima atau tidak, maka dilakukan pengujian dengan uji-t (test-t). berdasarkan hasil analisis, berikut ini dapat ditampilkan hasil pengujiannya :

Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
				<i>Beta</i>		
1	(Constant)	7.692	4.639		10.281	.001
	Budaya Organisasi	.432	.113	.334	3.841	.001
	Kompetensi Kerja	.501	.066	.637	7.593	.001
	Beban Kerja	.064	.079	.063	.809	.420

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat masing-masing nilai thitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai ttabel (uji 2 sisi pada alpha 5%) dengan rumus berikut : $T \text{ tabel} = n - k - 1 : a = 126 - 3 - 1 : 0,05 = 122 : 0,05 = 2,440 \rightarrow$ berdasarkan tabel t dengan $df = 122$ pada level significance 0,05 dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut : (1) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,841 dan t_{tabel} diketahui sebesar 2,440. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,841 > 2,440$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Pendidikan Provinsi Riau. (2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,593 dan t_{tabel} diketahui sebesar 2,440. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 7,593 > 2,440$ dengan tingkat signifikansi $0,01 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau. (3) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,809 dan t_{tabel} diketahui sebesar 2,440. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,809 < 2,440$ dengan tingkat signifikansi $0,420 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	0,217	0,198	6,259

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai yang terdapat di *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,198 artinya adalah bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 19,8% Sehingga variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh adanya budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja termasuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan sisanya 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = 3,841 > 2,440$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dikatakan positif artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meingkat, begitu juga sebaliknya. Dikatakan tidak signifikan artinya jika ada penurunan variabel budaya organisasi maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pun berpengaruh, kemungkinan berpengaruh nya sangat kecil. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan tetap meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Tati Hartati (2020) hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permana (2021) menyatakan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Upaya yang diharapkan untuk dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Riau untuk mengatasi budaya organisasi adalah agar budaya organisasi dibentuk lebih kuat sehingga dapat membentuk kinerja karyawan yang diinginkan. Budaya organisasi yang buruk akan menyebabkan hasil kinerja karyawan tidak optimal. Apabila budaya organisasi yang sudah ditentukan diimplementasikan dengan baik dan sebagaimana mestinya, tentu nya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kompetensi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 7,593 > 2,440$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dikatakan positif

artinya jika kompetensi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meingkat, begitu juga sebaliknya. Dikatakan tidak signifikan artinya jika ada penurunan variabel kompetensi kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pun berpengaruh, kemungkinan berpengaruh nya sangat kecil. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila kompetensi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila kompetensi kerja menurun maka kinerja karyawan tetap meningkat. Hasil penelitian Haryono (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hartati (2020) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya yang diharapkan untuk dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Riau untuk mengatasi kompetensi kerja adalah agar pegawai yang berkompeten dibentuk lebih kuat sehingga dapat membentuk kinerja yang efisien dan efektif. Pegawai yang enggan mengeluarkan berkompeten yang baik akan menyebabkan hasil kinerja yang tidak optimal. Apabila pegawai memiliki kompetensi kerja yang baik, sudah ditentukan diimplementasikan dengan baik dan sebagaimana mestinya, tentu nya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel beban kerja diperoleh nilai thitung $<$ ttabel = $0,809 < 2,440$ dengan tingkat signikansi $0,420 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dikatakan positif artinya jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Dikatakan tidak signifikan artinya jika ada penurunan variabel beban kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pun berpengaruh, kemungkinan akan berpengaruhnya sangat kecil. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila beban kerja menurun maka kinerja karyawan tetap meningkat. Hasil penelitian Rizal Nabawi (2019) menyatakan

bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan menurut Penelitian Hastutiningsih (2018) menunjukkan bahwa beban kerja pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Upaya yang diharapkan untuk dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Riau untuk mengatasi beban kerja adalah menciptakan budaya kerja yang mengedepankan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan kuantitas. Pegawai yang enggan mengedepankan kualitas yang baik akan menyebabkan hasil kinerja yang tidak optimal. Apabila pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, sudah ditentukan diimplementasikan dengan baik dan sebagaimana mestinya, tentu nya akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap beban kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya, jika budaya organisasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau dipengaruhi oleh adanya dukungan budaya organisasi yang baik dari perusahaan. (2) Variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Artinya, apabila kompetensi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila kompetensi kerja menurun maka kinerja pegawai tetap meningkat. Dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompetensi kerja menurun maka tidak mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. (3) Variabel beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Artinya jika beban kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun, begitu juga sebaliknya. Dan jika ada penurunan variabel beban kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pun berpengaruh, kemungkinan berpengaruh nya sangat kecil. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau tidak dapat dipengaruhi oleh meningkatnya beban kerja pada pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Ari. (2020). Strategi Usaha Kecil Dan Menengah (UKM). Stie Surakarta.
- Dessler, G. (2018). Human Resource Management. John Willey and Sons.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Tati Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja (studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta). Master's thesis, Universitas Islam Indonesia.
- Haryono, C., H. (2021) Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 26 No 1. Universitas Singaperbangsa Karawang. Jawa Barat.
- Imron (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1.
- Ramli, M. A. (2021). Dirupsi Digital Ekonomi Kreatif. Hak Cipta, Disrupsi Digital Ekonomi Kreatif. P.T Alumni.
- Rizal Nabawi, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Purnamasari, S. (2019). Pengaruh *Learning Organization* (Organisasi Pembelajaran), Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Kantor Cabang Tebet. *Pekobis : Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 4(1), 65.
- Sugiyono, D. (2019a). Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30). Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2019b). Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30). Bandung: Cv Alfabeta