

**ANALISIS PENGARUH PERENCANAAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA DEPOK JAWA BARAT**

Oleh

Saefuloh Aripin<sup>1</sup>, Andi Faisyah Aprilia<sup>2</sup>, Wahyuddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Magister Ilmu Administasi, Pascasarjana Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

e-mail : [saefuloharipin@gmail.com](mailto:saefuloharipin@gmail.com)

**Abstract**

*The success of civil servants performance is required for the development of tourism objects in Depok Municipality as well as conducting data collection and evaluation so that the potential and problems that exist in each tourist attraction in Depok. Research Objectives to analyze and evaluate the Influence of Planning, Organizational Culture, and Civil Servants Competence toward Civil Servants Performance at the Office of Youth, Sports, Culture and Tourism of Depok, West Java partially or simultaneously. This study uses a quantitative explanatory method. The sampling technique used was the Census at the Office of Youth, Sports, Culture and Tourism of Depok, totaling 49 civil servants. The results showed: (1) There is a positive and significant influence of partial planning toward Civil Servants Performance at the Office of Youth, Sports, Culture and Tourism of Depok, West Java, which is stated to be accepted because  $t_{count} > t_{table}$  or  $1.567 > 2.021$  with a magnitude of 38.7%. (2) There is a positive and significant influence of Organizational Culture partially toward Civil Servants Performance at the Office of Youth, Sports, Culture and Tourism of Depok, West Java, declared accepted because  $t_{count} > t_{table}$  or  $3.241 > 2.021$  with a magnitude of 41.7%. (3) There is a positive and significant influence of employee competence partially toward Civil Servants Performance at the Office of Youth, Sports, Culture and Tourism of Depok, West Java, declared accepted because  $t_{count} > t_{table}$  or  $2.690 > 2.021$  with a magnitude of 60.2%. (4) There is a positive and significant influence of Planning, Organizational Culture, and Civil Servants Competence simultaneously toward Civil Servants Performance at the Office of Youth, Sports, Culture and Tourism of Depok, West Java, declared accepted because  $F_{count} > F_{table}$  or  $31.891 > 3.19$  with the effect of Adjusted R Square is 65.9% and the remaining 34.1% is the influence of other factors but not examined.*

**Keywords: Planning, Organizational Culture, Competence, and Employee Performance**

**PENDAHULUAN**

Sektor pemuda, olahraga, kebudayaan, dan pariwisata merupakan satu kesatuan yang memiliki sinergitas keterpaduan mendukung pengembangan potensi di Kota Depok secara berkelanjutan. Pentingnya pengembangan potensi tersebut menjadi tugas seluruh pegawai Pemerintah Kota Depok terutama pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Depok untuk mewujudkan pencapaian target kerja

pegawai pada upaya pembinaan organisasi dan komunitas pemuda, meningkatkan prestasi olahraga tingkat nasional dan internasional, meningkatkan pelestarian seni dan budaya, serta melalui pelaksanaan tugas pokok pegawai dapat meningkat pengembangan destinasi pariwisata dan ekonomi kreatif.

Keberhasilan Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Depok tidak terlepas dari keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok serta jalinan

kerjasama pegawai dalam melaksanakan kegiatan kepemudaan, olah raga, kebudayaan dan pariwisata dengan pegawai pada instansi lain untuk bersinergi mendukung Pemerintah Kota Depok. Upaya kerja pegawai memiliki peran strategis karena melalui capaian tugas pokok pegawai untuk melaksanakan tugas pengembangan potensi pariwisata secara optimal dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Kota Depok.

Untuk itu, keberhasilan kinerja pegawai dituntut untuk pengembangan obyek-obyek wisata di Kota Depok serta melakukan pendataan dan evaluasi sehingga potensi dan permasalahan yang ada pada setiap obyek wisata di Kota Depok dapat dicarikan solusinya yang saat ini memiliki potensi pariwisata pada wisata alam, wisata buatan, dan wisata budaya masih kurang dikelola secara optimal. Hal ini berdasarkan laporan kinerja pada upaya melestarikan Benda, Situs dan Kawasan Cagar Budaya dari target akhir kinerja 87,50% tercapai

37,50%, jumlah karya budaya yang direvitalisasi dan inventarisasi, (buah) 17 buah terealisasi 3 buah, jumlah cagar budaya yang dikelola secara terpadu (unit) dari target 28 unit tercapai 3 unit, dan kunjungan wisata dari target 90% terealisasi 70%. Keberhasilan pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Depok dalam melaksanakan tugas pokok ditunjukkan dari upaya pegawai dapat mencapai hasil kerja pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku Kerja. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai

Negeri Sipil PNS yang di tunjukkan di bawah ini.

**Tabel 1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Depok 2019 – 2021**

Tah	Golon	Nilai	Target	Selisi	Keterangan
2019	IV	90	90,5	0,5	Tercapai
	III	86	86,7	0,7	Tercapai
	II	84	84,5	0,5	Tercapai
2020	IV	90,23	89	1,23	Tercapai

	III	86,39	88	-1,61	Tidak
	II	83,36	87	-3,64	Tidak
2021	IV	90,62	89	1,62	Tercapai
	III	86,03	88	-1,97	Tidak
	II	84,22	87	-2,78	Tidak

Sumber: SKP Disporyata, 2019-2021

Tabel 1. di atas menunjukkan kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Depok untuk golongan II- IV pada tahun 2019 tercapai, namun tahun 2020 dan 2021 pada kinerja pegawai pada golongan II dan III belum optimal memenuhi sasaran kinerja karena adanya selisih antara Nilai SKP yang dipersyaratkan dengan sasaran kinerja pegawai adanya selisih. Hal ini menunjukkan adanya sejumlah permasalahan pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Depok.

Permasalahan di atas menunjukkan fenomena kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Depok tahun 2020-2021, kurang optimal karena:

1. Kualitas penyusunan laporan izin pemanfaatan Cagar Budaya yang diterbitkan dari 5 dokumen terealisasi 3 dokumen karena adanya kesalahan dalam pencatatan data.
2. Capaian waktu penyelesaian perizinan pemanfaatan cagar budaya dari target kerja 20 hari terselesaikan 2 bulan.
3. Kuantitas pendataan budaya yang direvitalisasi dan inventarisasi dari 17 buah terealisasi 3 buah.
4. Kerjasama kurang bersinergi dengan instansi lain sehingga jumlah cagar budaya yang dikelola secara terpadu (unit) dari target 28 unit tercapai 3 unit, dan kunjungan wisata dari target 90% terealisasi 70%.

Permasalahan di atas, menunjukkan fenomena kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Depok kurang optimal, selanjutnya disusun judul “Analisis Pengaruh Perencanaan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Pegawai

terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat”.

### LANDASAN TEORI

Menurut Hasibuan (2019: 91) Perencanaan (*planning*) adalah fungsi dasar (fundamental) manajemen, karena *organizing*, *staffing*, *directing* dan *controlling* pun harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan ini adalah dinamis. Perencanaan ini ditunjukkan untuk masa depan yang penuh dengan ketidakpastian, karena adanya perubahan dan situasi. Perencanaan diproses oleh perencana (*planner*), hasilnya menjadi rencana (*plan*). Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan rencana.

Perencanaan menurut Safroni (2012: 42), yang menjelaskan bahwa proses manajemen secara umum terdiri atas tiga tahapan, yaitu perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Lebih jauh, Safroni (2012: 48) menjelaskan tentang perencanaan, yaitu:

Perencanaan merupakan proses penetapan sasaran organisasi beserta cara untuk mencapai sasaran tersebut. Sedangkan dalam tahap implementasi, semua hal yang telah direncanakan dilaksanakan.

Menurut Cartwright (Wibowo, 2013: 14) mengemukakan budaya sebagai penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Lebih jauh, Cartwright (Wibowo, 2013: 23) menyatakan ada empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, sebagai berikut:

#### 1) *The monoculture*

*Monoculture* merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama.

#### 2) *The superordinate culture*

Terdiri dari subkultur terkordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan

semua termotivasi mencapai sasaran organisasi.

#### 3) *The divisive culture*

*The divisive culture* bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri.

#### 4) *The disjunctive culture*

Budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

Menurut Fahmi (2017: 117) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Selanjutnya, menurut Torang (2014: 106) Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Menurut Mangkunegara (2017: 113) mengemukakan, bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Selanjutnya, Wibowo (2016: 110) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut:

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut pandangan Emron, *et al* (2017: 140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Spencer dan Spencer (Emron, *et al.*, 2017: 140) Karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau



sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan.

Menurut Keban (2014: 210) mengemukakan tentang kinerja, yaitu: Hasil yang diraih individu (kinerja individu), kelompok (kinerja kelompok), oleh institusi (kinerja organisasi), dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program/kebijakan). Sejalan dengan teori di atas, menurut Latunreng (2015: 179) pencapaian kinerja dapat dilihat dan dinilai menurut pelaku, yaitu:

- 1) Kinerja individu, yaitu kinerja yang memberikan gambaran sampai seberapa jauh individu telah melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya, sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh kelompok atau organisasi.
- 2) Kinerja kelompok, yaitu kinerja yang memberikan gambaran sampai seberapa jauh individu telah melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya yang telah ditetapkan oleh kelompok atau institusi.
- 3) Kinerja Organisasi, yaitu kinerja yang memberikan gambaran sampai seberapa jauh satu kelaompok telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi.
- 4) Kinerja program, yaitu berkenaan dengan sampai seberapa jauh kegiatan-kegiatan dalam program atau kebijakan telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan program tersebut.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Tujuan pendekatan penelitian menggunakan eksplanatori dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Mulyadi (2019: 90) menjelaskan bahwa objek telaahan penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan.

Untuk itu, variabel-variabel yang disusun berdasarkan judul penelitian untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh perencanaan, budaya organisasi, dan

kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat sehingga diketahui terdapat tiga variabel bebas (*independen*) yaitu: perencanaan, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai dan satu variabel terikat (*dependen*) yaitu: variabel kinerja pegawai.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan hasil penelitian merujuk pada hasil analisis data kuantitatif dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Perencanaan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat**

Hasil pengukuran dan pengujian pengaruh Perencanaan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara Perencanaan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat sebesar 0,712, dinyatakan Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Sedangkan besarnya pengaruh Perencanaan terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $(0,712)^2 \times 100\%$  didapat 50,69%.

Ditinjau secara parsial dari persamaan regresi berganda secara kaulitas pengaruh Perencanaan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat sebesar 0,387. Hasil ini menunjukkan jika Perencanaan secara parsial meningkat satu satuan atau ditingkatkan maka peningkatan tersebut akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat.

Pembuktian hasil hipotesis menunjukkan Terdapat Pengaruh Positif dan

Signifikan Perencanaan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat. Pernyataan ini membuktikan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat dipengaruhi dari Perencanaan.

Hasil analisis dapat diinterpretasikan oleh pendapat Berdasarkan teori Perencanaan yang dikemukakan oleh Badrudin (2014: 66), merupakan proses administrasi melalui penyusunan pedoman dasar serta memberdayakan fungsi organisasi dalam melaksanakan penyelenggaraan kegiatan dalam rangka mencapaitujuan, yang didukung oleh Perencanaan Strategis, Perencanaan Taktis, dan Perencanaan Operasional.

Skor rata-rata tanggapan responden tentang Perencanaan di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 4,13 Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak diantara 3,40 – 4,19 yang dinyatakan baik. Hasil ini menunjukkan Perencanaan di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat baik. Namun untuk lebih baik lagi mengupayakan peningkatan tiga indikator terendah pada Rencana kerja, Pengembanagn ekonomi kreatif, Kesiapan sarana kerja.

Hasil temuan tentang Perencanaan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, sejalan dan didukung dari penelitian sebelumnya dari Hendi., Irawati., I. & Candradewini, 2019.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat**

Hasil pengukuran dan pengujian pengaruh Budaya Organisasi secara parsial

terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat sebesar 0,714, dinyatakan Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Sedangkan besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $(0,714)^2 \times 100\%$  didapat 50,98%.

Ditinjau secara parsial dari persamaan regresi berganda secara kaulitas pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat sebesar 0,417. Hasil ini menunjukkan jika Budaya Organisasi secara parsial meningkat satu satuan atau ditingkatkan maka peningkatan tersebut akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat.

Pembuktian hasil hipotesis menunjukkan Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat. Pernyataan ini membuktikan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat dipengaruhi dari Budaya Organisasi.

Hasil analisis dapat diinterpretasikan oleh pendapat Latunreng (2015: 130) Budaya Organisasi adalah Suatu pemandu atau kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai dengan dukungan Kebersamaan dan Intensitas.

Skor rata-rata tanggapan responden tentang Budaya Organisasi di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 3,86 Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak diantara 3,40 – 4,19 yang dinyatakan

baik. Hasil ini menunjukkan Budaya Organisasi di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat baik. Namun untuk lebih baik lagi mengupayakan peningkatan tiga indikator terendah pada Aturan kerja, Keteraturan kerja dan Konsistensi kerja.

Hasil temuan tentang Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, sejalan dan didukung dari penelitian sebelumnya dari Hidayat et al., (2021), penelitian Sutrisna *et al.*, (2019), penelitian Permana et al., (2019), dan penelitian Sudaryana (2021).

### **3. Pengaruh Kompetensi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat.**

Hasil pengukuran dan pengujian pengaruh Kompetensi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara Kompetensi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat sebesar 0,745, dinyatakan Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Sedangkan besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $(0,745)^2 \times 100\%$  didapat 55,50%.

Ditinjau secara parsial dari persamaan regresi berganda secara kaulitas pengaruh Kompetensi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat sebesar 0,602. Hasil ini menunjukkan jika Kompetensi Pegawai secara parsial meningkat satu satuan atau ditingkatkan maka peningkatan tersebut akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas

Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat.

Pembuktian hasil hipotesis menunjukkan Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Kompetensi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat. Pernyataan ini membuktikan kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat dipengaruhi dari Kompetensi Pegawai.

Hasil analisis dapat diinterpretasikan oleh pendapat Rotwell (Sedarmayanti, 2014: 299), Kompetensi Pegawai adalah kemampuan yang dimiliki seseorang baik secara fisik maupun non fisik yang dapat terlihat dari pengetahuan juga keahlian dan kemampuan pada bidang tertentu yang meliputi Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial, Kompetensi sosial, dan Kompetensi intelektual.

Skor rata-rata tanggapan responden tentang Kompetensi Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 2,79 Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak diantara 2,60 – 3,39 yang dinyatakan kurang baik. Hasil ini menunjukkan Kompetensi Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat kurang baik. Namun untuk lebih baik lagi mengupayakan peningkatan tiga indikator terendah pada Keterampilan menganalisis masalah, Pelaksanaan rencana kerja, dan Kreativitas kerja.

Hasil temuan tentang Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, sejalan dan didukung dari penelitian sebelumnya dari Hidayat *et al.*, (2021), penelitian Sutrisna *et al.*, (2019), penelitian Triastuti (2018), penelitian

Permana *et al.*, (2019), dan penelitian Sudaryana (2021).

#### **4. Pengaruh Perencanaan, Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat.**

Hasil pengukuran dan pengujian pengaruh Perencanaan, Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara pengaruh Perencanaan, Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat sebesar 0,825 yang diinterpretasikan keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Besarnya pengaruh Perencanaan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat berdasarkan *Adjusted R Square* sebesar 65,9% sisanya sebesar 34,1% merupakan faktor-faktor lain terhadap variabel atau diluar model penelitian namun tidak diteliti.

Secara kausalitas peningkatan Pengaruh Perencanaan, Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat ditunjukkan dari persamaan regresi berganda  $\hat{Y} = 3,410 + 0,387X_1 + 0,417X_2 + 0,602X_3$  Hasil pengukuran persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa pengaruh Hasil penghitungan persamaan regresi ganda itu diketahui bahwa kontribusi pengaruh variabel Kompetensi Pegawai lebih besar daripada kontribusi pengaruh Budaya Organisasi dan Perencanaan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga,

Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat.

Pembuktian hasil hipotesis menunjukkan terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Perencanaan, Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat. Pernyataan ini membuktikan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat dipengaruhi dari Perencanaan, Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai secara bersama-sama.

Hasil analisis dapat diinterpretasikan oleh pendapat John Miner (Fahmi, 2017:134), Kinerja Pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama.

Skor rata-rata tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 3,36 Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak diantara 2,60 – 3,39 yang dinyatakan kurang baik. Hasil ini menunjukkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat kurang baik. Namun untuk lebih baik lagi mengupayakan peningkatan tiga indikator terendah pada Penyelesaian pekerjaan, Kerjasama kelompok, dan Kerjasama organisasi.

#### **KESIMPULAN**

Kesimpulan pengaruh Perencanaan, Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Perencanaan secara parsial



terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, dinyatakan diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,567 > 2,021$  dengan besarnya pengaruh 38,7%. Jika Perencanaan ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, dinyatakan diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,241 > 2,021$  dengan besarnya pengaruh 41,7%. Jika Budaya Organisasi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, dinyatakan diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,690 > 2,021$  dengan besarnya pengaruh 60,2%. Jika Kompetensi Pegawai ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Perencanaan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, dinyatakan diterima karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $31,891 > 3,19$  dengan pengaruh *Adjusted R Square* sebesar 65,9% dan sisanya 34,1% pengaruh dari faktor-faktor lain namun

tidak diteliti. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai maka akan lebih baik meningkatkan kompetensi terlebih dahulu kemudian meningkatkan Budaya Organisasi dan Perencanaan.

## SARAN

Saran-saran untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat, yaitu:

1. Saran untuk meningkatkan Perencanaan di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat pada indikator terendah:
  - a. Perlunya peningkatan pada Rencana kerja dengan mengupayakan formulasi strategi ekonomi kreatif pasca pandemi melalui penyusunan strategi program kerja yang dilaksanakan Kepala Disporwata Kota Depok.
  - b. Perlunya peningkatan Pengembangan ekonomi kreatif dengan meningkatkan kerjasama lintas sektoral Disporwata dengan UMKM dan Koperasi.
  - c. Perlunya peningkatan Kesiapan sarana kerja dengan mengajukan permohonan penambahan anggaran kerja kepada Walikota Depok.
2. Saran untuk meningkatkan Budaya Organisasi di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat pada indikator terendah:
  - a. Perlunya pegawai meningkatkan Aturan kerja dengan cara menyusun agenda kerja.
  - b. Perlunya pegawai meningkatkan Keteraturan kerja dengan cara menyusun pedoman Jutlak dan Juknis yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan sekarang.

- c. Perlunya pegawai meningkatkan Konsistensi kerja dengan cara mengevaluasi Hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dinilai setiap bulan.
3. Saran untuk meningkatkan Kompetensi di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat pada indikator terendah:
- a. Perlunya pegawai meningkatkan Keterampilan menganalisis masalah dengan cara mengajukan permohonan untuk mengikuti Diklat.
- b. Perlunya pegawai meningkatkan Pelaksanaan rencana kerja dengan cara melaksanakan bimbingan teknis dengan pimpinan perihal tugas yang akan dilaksanakan.
- c. Perlunya pegawai meningkatkan Kreativitas kerja dengan cara menumbuhkan ide kreatif yang diungkapkan saat rapat kerja untuk mengembangkan ekonomi kreatif.
4. Saran untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok Jawa Barat pada indikator terendah:
- a. Perlunya pegawai meningkatkan Penyelesaian pekerjaan dengan menyusun target penyelesaian yang disusun dalam agenda kerja.
- b. Perlunya pegawai meningkatkan Kerjasama kelompok dengan membentuk pembagian tugas pegawai.
- c. Perlunya pegawai meningkatkan Kerjasama organisasi dengan cara menyusun target prioritas kerja pengembangan ekonomi kreatif.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada dosen Pembimbing Prof. Dr. Ir. Wahyuddin Latunreng, MM dan kepada narasumber dan semua pihak yang mengambil peran dalam jurnal ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka Setia.
- [2] Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- [3] Badrudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Basuki, Johanes, 2013, *Budaya Pelayanan Publik*, Jakarta: Hartomo Media Pustaka.
- [5] Budihardjo, Andreas. 2014. *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prastya Mulya Publishing.
- [6] Daft, Richard L. 2017. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Edisson Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- [8] Edison, Emron., et al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- [10] Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta. Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2013. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- [12] Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [13] Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Keban, Yeremias, T, 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi. Publik, Konsep, Teori dan Isu* (Edisi Ketiga), Yogyakarta: Gava Media.



- [15] Koentjaraningrat. 2015. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [16] Latunreng, Wahyuddin. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: IPPSDM-WIN. Latunreng, W., dan Rahadian, A.H. 2021. *Manajemen Strategi Sektor Publik*. Jakarta: LPPM Institut Stiami.
- [17] Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [18] Mardiasmo. 2018. *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: ANDI
- [19] Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [20] M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- [21] Mulyadi, Mohammad. 2019. *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Publica.
- [22] Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI-Press).
- [23] Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- [24] Ndraha, Taliziduhu. 2015. *Kybernolog: Ilmu Pemerintahan baru*. Bandung: Rineka Cipta.
- [25] Pandoyo., & Sofyan, M. 2018. *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*. Bogor: In Media.
- [26] Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [27] Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- [28] Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [29] Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- [30] Robbins, S.P and Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [31] Safroni. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*, Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- [32] Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [33] Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- [34] Silalahi, Ulber. 2015. *Asas Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama. Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [35] Sobirin, Achmad. 2019, *Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- [36] Sodikin, Dickdick., Pemana, Djaka., dan Adia, Suhenda. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- [37] Sutrisno, Edy, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [38] Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [39] Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Depok: Prenadamedia Group.
- [40] Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [41] Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja*,



- Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- [42] Suwatno, Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [43] Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2015. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [44] Tika, Moh. Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [45] Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [46] Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta. Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- [47] Veithzal, Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [48] Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [49] Ardi Hidayat, Abdul Rauf Chaerudin, Hadi Kurniawanto. 2021. Organizational Culture and Employee Competence on Employee Performance to Improve Service Effectiveness in the North Sumedang Public Health Center. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)* Vol. 1(3).
- [50] Buyung Satria Permana, Marbawi dan Ibrahim Qamarius. 2019. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)* Vol.4 No.2.
- [51] Dinie Anisa Triastuti. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of management Review* Vol. 2 No. 2.
- [52] Hendi., Irawati., I. & Candradewini .2019. Pengaruh Perencanaan Kinerja Terhadap Kinerja (Studi tentang Pengaruh Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) Terhadap Kinerja Pelaksana pada Badan Daerah di Kabupaten Merangin). *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, Vol 2 No 2.
- [53] Iwan Sutrisna, Joko Suyono, Arasy Alimudin. 2019. The Effect of Competency, Organizational Culture, and Motivation on The Performance of Functional Officers of Surabaya Tanjung Perak Customs Office. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development* Vol.3 No.1.
- [54] Yayan Sudaryana. 2021. Effect of Competence, Organizational Culture, and Motivation towards Employee Performance at PT Kukuh Tangguh Sandang Mills. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha* Vol.8, No.1.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN