

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENTENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMA NEGERI
KABUPATEN MUSI RAWAS
(KASUS PADA PEGAWAI SMA NEGERI DI MUARA BELITI)**



TESIS

Oleh

**RUSDIYANTO
NPM. 2361101023**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENTENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMA NEGERI
KABUPATEN MUSI RAWAS
(KASUS PADA PEGAWAI SMA NEGERI DI MUARA BELITI)**



TESIS

**Diajukan guna memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

Oleh :

**RUSDIYANTO
NPM. 2361101023**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMA NEGERI
KABUPATEN MUSI RAWAS
(KASUS PADA PEGAWAI SMA NEGERI DI MUARA BELITI)



Diajukan Oleh :

RUSDIYANTO
NPM. 2361101023

Pembimbing I

Dr. Ir. Ririn Harini, M.P.
NIDN. 0027076801

Pembimbing II

Dr. Drs. Onsardi, M.M.
NIDN. 0201056501

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M.
NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMA NEGERI KABUPATEN MUSI RAWAS (KASUS PADA PEGAWAI SMA NEGERI DI MUARA BELITI)

Oleh:

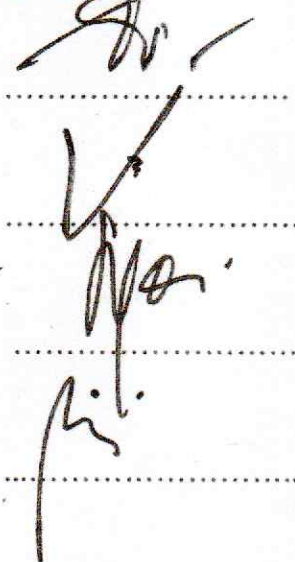
RUSDIYANTO
NPM. 2361101023

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jumat tanggal
28 November 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. **Dr. Islamuddin, S.E., M.M**
NIDN: 0204026803
2. **Dr. Sri Ekowati, S.E., M. M**
NIDN: 02111070013
3. **Dr. Drs. Onsardi, M.M**
NIDN: 0201056501
4. **Dr. Ir. Ririn Harini, M.P**
NIDN: 0027076801

Tanda Tangan:



Bengkulu, November 2025

Dekan,




Furgonti Ranidiah, S.E., M. M
NIDN: 0208047301

PERNYATAAN

Saya, Rusdiyanto, NPM. 2361101023, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammadiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Bengkulu, November 2025

Yang Menyatakan



RUSDIYANTO
NPM. 2361101023

DECLARATION

I, Rusdiyanto, Student ID No. 2361101023, hereby declare that:

1. This thesis is original and entirely my own work, and is not the work of another person under my name, nor is it a copy or plagiarism of another person's work. This thesis has never been submitted for an academic degree at Muhammadiyah University Bengkulu or any other university.
2. This thesis does not contain any work or opinions that have been written or published by others, except those clearly stated as references with the author's name mentioned and included in the bibliography.
3. I make this statement truthfully, and if in the future there are any deviations or inaccuracies in this statement, I am willing to accept academic sanctions in the form of revocation of the degree obtained for this thesis, as well as other sanctions in accordance with the norms and regulations applicable at Muhammadiyah University Bengkulu.

Bengkulu, November 2025

Declared By,



RUSDIYANTO
NPM. 2361101023

The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance in Public Senior High Schools in Musi Rawas Regency (A Case Study of Employees at Public Senior High Schools in Muara Beliti)

ABSTRACT

Rusdiyanto¹, Ririn Harini², Onsardi³

This study aims to analyze the influence of organizational culture and competence on employee performance in public senior high schools in Musi Rawas Regency. The research employed a quantitative method using a total sampling technique involving 120 employees of public senior high schools in Muara Beliti. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the SPSS 24.0 program.

The results show that: (1) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$; (2) Competence has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$; (3) Organizational culture and competence simultaneously have a significant effect on employee performance with a coefficient of determination (R^2) of 0.693 or 69.3%, indicating that both variables explain 69.3% of the variation in employee performance, while the remaining 30.7% is influenced by other factors.

This study concludes that organizational culture and competence are important factors in improving employee performance. Competence has a more dominant influence compared to organizational culture. It is recommended that institutions strengthen organizational culture by enhancing motivation and task understanding, and improve employee competence through appropriate training and development programs.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Employee Performance, Public Senior High School, Musi Rawas Regency

**Rusdiyanto
Ririn Harini
Onsardi**

DECLARATION

I, Rusdiyanto, Student ID No. 2361101023, hereby declare that:

1. This thesis is original and entirely my own work, and is not the work of another person under my name, nor is it a copy or plagiarism of another person's work. This thesis has never been submitted for an academic degree at Muhammadiyah University Bengkulu or any other university.
2. This thesis does not contain any work or opinions that have been written or published by others, except those clearly stated as references with the author's name mentioned and included in the bibliography.
3. I make this statement truthfully, and if in the future there are any deviations or inaccuracies in this statement, I am willing to accept academic sanctions in the form of revocation of the degree obtained for this thesis, as well as other sanctions in accordance with the norms and regulations applicable at Muhammadiyah University Bengkulu.

Bengkulu, November 2025

Declared By,

RUSDIYANTO
NPM. 2361101023

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT
kupersembahkan karya ini untuk orangtua dan keluarga
kecilku tercinta

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia- nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Peagawai Pada SMA Negeri Di Kabupaten Musi Rawas”*** (Kasus pada Pegawai SMA Negeri di Muara Beliti) dapat penulis selesaikan dengan baik.

Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi gelar Magister (S2) Program studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penulis menyadari bahwa penulisan proposal penelitian ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan proposal penelitian ini yaitu :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Dr. Mailaty Fintasari, SE., MM, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Dr. Ir Ririn Harini.,M.P selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Bapak Dr. Onsardi., M.M selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada peneliti.

7. Ucapan terimakasih kepada keluargaku, Bapak, Ibu, Kakakku senantiasa memberikan do'a dan dukungan dengan baik moral maupun materi dengan tulus dan ikhlas.
8. Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada pihak Kota Bengkulu karena sudah bersedia memberikan izin kepada saya untuk meneliti di perusahaan ini.
9. Teman-teman Se-Angkatan 2023 Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian ini. Semoga ALLAH SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan dan kemurahan hati mereka.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua yang membutuhkan.

Bengkulu, Juni 2026

Penulis

Rusdiyanto

***PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SMA NEGERI KABUPATEN MUSI RAWAS***

(Kasus pada Pegawai SMA Negeri di Muara Beliti).

ABSTRAK

Rusdiyanto¹, Ririn Harini², Onsardi³.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri Kabupaten Musi Rawas. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik total sampling terhadap 120 pegawai SMA Negeri di Muara Beliti. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS 24.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; (3) Budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,693 atau 69,3%, artinya kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 69,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi faktor lain.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi. Disarankan agar instansi meningkatkan budaya organisasi melalui penguatan motivasi dan pemahaman tugas, serta meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan yang sesuai.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai, SMA Negeri, Kabupaten Musi Rawas*

Rusdiyanto¹

Ririn Harini²

Dr. Onsardi³

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SMA NEGERI KABUPATEN MUSI RAWAS**

(Kasus pada Pegawai SMA Negeri di Muara Beliti).

ABSTRACT

Rusdiyanto¹, Ririn Harini², Onsardi³.

This study aims to analyze the influence of organizational culture and competence on employee performance at public senior high schools in Musi Rawas Regency. The research employed a quantitative method with total sampling technique involving 120 employees at public senior high schools in Muara Beliti. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS 24.0.

The results show that: (1) Organizational culture has a positive and significant influence on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$; (2) Competence has a positive and significant influence on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$; (3) Organizational culture and competence simultaneously have a significant influence on employee performance with a coefficient of determination (R^2) of 0.693 or 69.3%, meaning that these two variables can explain 69.3% of the variation in employee performance, while the remaining 30.7% is influenced by other factors.

This study concludes that organizational culture and competence are important factors in improving employee performance. Competence has a more dominant influence compared to organizational culture. It is recommended that institutions enhance organizational culture through strengthening motivation and task understanding, as well as improve employee competence through appropriate training and development programs.

Kata kunci: *Organizational Culture, Competence, Employee Performance*

Rusdiyanto¹

Ririn Harini²

Dr. Onsardi³

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
DECLARATION	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Peneliti.....	7
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
2.1. Definisi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.3. Langkah-Langkah Penilaian Kinerja.....	12
2.1.4. Manfaat Kinerja	12
2.1.5. Pengukuran Kinerja.....	14
2.1.6. Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	14
2.2. Pengertian Kompetensi.....	19
2.2.1. Jenis-Jenis Kompetensi	21
2.2.2. Faktor- Faktor Kompetensi	21
2.2.3. Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	23
2.2.4. Indikator Kompetensi.....	24
2.3. Pengertian Budaya Organisasi.....	25

2.3.1.	Fungsi Budaya Organisasi.....	27
2.3.2.	Karakteristik Budaya Organisasi.....	29
2.3.3.	Pembentukan Budaya Organisasi.....	32
2.3.4.	Kekuatan Budaya Organisasi	34
2.3.5.	Indikator Budaya Organisasi.....	35
2.4.	Pengaruh Antar Variabel.....	36
2.4.1.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompensasi pada SMA Negeri Muara Beliti yang terletak pada SMA Negeri Muara Beliti Kabupaten Muratara Sumatera Selatan.....	36
2.4.2.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri Muara Beliti yang terletak pada SMA Negeri di Muara Beliti Kabupaten Muratara Sumatera Selatan.....	37
2.4.3.	Pengaruh Kompensasi berpengaruh Kinerja karyawan pada SMA Negeri di Muara Beliti Kabupaten Muratara Sumatera Selatan.....	38
2.4.4.	Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh Kinerja karyawan di Mediasi Kompensasi pada SMA Negeri di Muara Beliti Kabupaten Muratara Sumatera Selatan. 40	
2.5.	Penelitian Terdahulu	41
2.6.	Kerangka Pikir.....	47
2.7.	Definisi Operasional.....	48
2.7.1.	Difinisi operasional dalam penelitian ini.....	48
2.8.	Hipotesis	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		54
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	54
3.2.	Jenis Penelitian	54
3.3.	Populasi dan Sampel.....	54
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel	56
3.5.	Uji Instrumen.....	57
3.5.1.	Uji Validitas.....	57
3.5.2.	Uji reliabilitas.....	58
3.6.	Uji Asumsi Klasik.....	59
3.6.1.	Uji Normalitas	59
3.6.2.	Uji Heteroskedastisitas	60
3.6.3.	Uji Multikolinearitas	61
3.7.	Teknik Analisis Data.....	61
3.7.1.	Analisis Kuantitatif	61

3.7.2.	Analisis Regresi Berganda	62
3.7.3.	Koefisien Korelasi (R^2)	63
3.7.4.	Pengujian Hipotesis.....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		66
4.1.	Gambaran Sejarah Tempat Penelitian SMA Negeri Muara Beliti yang terletak di Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan.	66
4.1.1.	Sejarah.....	66
4.1.2.	Keadaan Alam	68
4.2.	Data SMA dan SMK Kab. Musi Rawas	69
4.2.1.	Data SMA.....	69
4.2.2.	Data SMK.....	71
4.2.3.	Deskripsi Responden.....	72
4.2.4.	Karakteristik Responden	73
4.3.	Uji Asumsi Klasik.....	73
4.3.1.	Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	73
4.3.2.	Uji Asumsi Klasik Multikoleritas.....	74
4.3.3.	Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis	75
4.3.4.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	76
4.4.	Tanggapan Responden.....	77
4.4.1.	Tanggapan Responden terhadap <i>Budaya Organisasi</i>	77
4.4.2.	Tanggapan Responden Terhadap <i>Kompetensi</i>	79
4.4.3.	Tanggapan Responden Terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	81
4.5.	Perhitungan Dengan Menggunakan Program Regresi Linier Berganda.....	82
4.6.	Analisis Koefisien Determinasi Berganda.....	85
4.7.	Analisis Koefisien Determinasi Parsial	86
4.8.	Pengujian Hipotesis Dengan Uji F (F-Test).....	87
4.9.	Pembahasan	88
4.9.1.	Pengaruh <i>Budaya Organisasi</i> (X_1) terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> pada Pegawai SMA Negeri Muara Beliti yang terletak di Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan. (Y)	88
4.9.2.	Pengaruh <i>Kompetensi</i> (X_2), terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> pada Pegawai Pada SMA Negeri Muara Beliti yang terletak di Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan. (Y)	90
4.9.3.	Pengaruh <i>Budaya Organisasi</i> (X_1) dan <i>Kompetensi</i> (X_2), terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> pada Pegawai Pada SMA Negeri Muara Beliti yang terletak di Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan. (Y)	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1. Kesimpulan.....	95
5.2. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN.....	102
Lampiran 1	103
Lampiran 2	105
Regression	105
Model Summary ^b	106
Model Summary ^b	107
ANOVA ^b	108
Coefficients ^a	108
Coefficients ^a	108
Collinearity Diagnostics ^a	108
Casewise Diagnostics ^a	109
Residuals Statistics ^a	109
Residuals Statistics ^a	110
Charts	110

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 2. 2 Definisi Operasional	48
Tabel 3. 1 Tabel Sekolah di Kabupaten Musi Rawas	55
Tabel 3. 2 InstrumenSkalaLikert	57
Tabel 3. 3 Skala Interval	62
Tabel 4. 1 Tabel Data SMA	69
Tabel 4. 2 Tabel Data SMK	71
Tabel 4. 3 Jumlah Guru SMA dan SMK Negeri di Kabupaten Musi Rawas	71
Tabel 4. 4 Kriteria Penilaian Tanggapan Responden.....	76
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Faktor Budaya Organisasi (X1).....	77
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Faktor Kompetensi	79
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Faktor Kinerja Karyawan	81
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
Tabel 4. 9 Model Summary	85
Tabel 4. 10 Coefficients.....	86
Tabel 4. 11 ANOVA	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	47
Gambar 4. 1 Grafik histrogram uji normalitas	73
Gambar 4. 2 Plot of Regression Standardized Residual.....	74
Gambar 4. 3 Uji multikolinieritas antara Budaya Organisasi (X1) Kompetensi (X2), dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).....	75
Gambar 4. 4 Uji penyimpangan Heteroskedasitas	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Era yang semakin kompetitif membuat perusahaan diwajibkan memiliki strategi bersaing yang mampu meningkatkan kualitas dan nilai dari suatu perusahaan. Salah satu penggerak dari sustainability perusahaan ialah performa dari karyawan serta loyalitas dari karyawan itu pula (Sahlan et al., 2015). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang

menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya Kompetensi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena budaya organisasi dapat mempengaruhi cara kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dan memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan adanya budaya organisasi yang baik

akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas–tugasnya karena apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang besar pegawai tersebut akan memberikan yang terbaik didalam dirinya dan untuk kepentingan organisasi.

Menurut Huntington dalam Zebua (2009:3-4) “Budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut”, dengandemikian nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan yang kompetitif. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besardorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan atau termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Menurut Darsono (2010:262) “Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan” maka kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati.

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sekolah Menengah Atas Negeri Musi Rawas Kabupaten Musirawas Sumatera Selatan berperan sebagai penyelenggara bagi kualitas pemberian pelayanan pendidikan di daerah kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya, sekaligus menjadi ekselerator bagi penyelenggaraan fungsi-fungsi peningkatan sumber daya manusia guna meningkatkan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Sekolah Menengah Atas Negeri Musi Rawas Kabupaten Musirawas Sumatera Selatan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan pendidikan yang berorientasi kepada prestasi peningkatan kualitas sumber daya manusia di Musi Rawas. Oleh sebab itu, kinerja pegawai merupakan langkah penting yang harus dicapai pegawai guna menghasilkan pelayanan yang prima bagi peserta didik di Sekolah Menengah Atas Negeri Musi Rawas Kabupaten Musirawas Sumatera Selatan.

Gab teori pada penelitian Menurut penelitian Alvian dkk (2018), Jujung Dwi Marta (2016), Endah Moeljahwati (2016), Heri Kiswanto (2019) menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan begitupula sebaliknya penerapan budaya organisasi yang kurang baik akan secara signifikan menurunkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Fina Nafhatul (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan serta gaya kepemimpinan islami dengan kinerja karyawan.

Namun menurut penelitian Nining Lisdana (2016), Neny Ambar A (2014), Allysa Laura dan Cecep Hidayat (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Hasil penelitian Rini Astuti (2018), Rikson Pandapotan Tampubolon (2018), Istiqomah Qodriani F (2018), Syafriadi Mifatul M, dkk (2018), Setyawan (2019), Faktor pemimpin dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga pemimpin dapat menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi dan peningkatan kinerja organisasi, dimana pimpinan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat SDM sebagai asset dan mampu mengoptimalkan SDM tersebut sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga akan membuat organisasi lebih kompetitif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas adanya masalah factual tersebut, maka tertarik untuk meneliti : ***“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan di SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas”***.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SMA Negeri di Musi Rawas Sumatera Selatan (pada pegawai SMA Negeri di Muara Beliti)?
3. Apakah Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SMA Negeri di Musi Rawas Sumatera Selatan (pada pegawai SMA Negeri di Muara Beliti)?
4. Apakah Budaya Organisasi dan kompetensi berpengaruh Kinerja karyawan pada SMA Negeri di Musi Rawas Sumatera Selatan. (pada pegawai SMA Negeri di Muara Beliti)?

1.3. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SMA Negeri di Musi Rawas Sumatera Selatan (pada pegawai SMA Negeri di Muara Beliti)?
3. Untuk mengetahui apakah Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SMA Negeri di Musi Rawas Sumatera Selatan (pada pegawai SMA Negeri di Muara Beliti)?
4. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh Kinerja karyawan pada SMA Negeri di Musi Rawas Sumatera Selatan. (pada pegawai SMA Negeri di Muara Beliti)?

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Sebagai informasi bagi SMA Negeri di Musi Rawas Sumatera Selatan mengenai peranan penting dari Pelayanan, pengetahuan kinerja guru dan kepercayaan siswa yang terjadi hal selama ini dan permasalahan dibidang Pendidikan pada SMA Negeri di Musi Rawas Sumatera Selatan pada Pegawai SMA Negeri di Muara Beliti.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen dalam menyusun rencana selanjutnya untuk meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri di Musi Rawas Sumatera Selatan pada Pegawai SMA Negeri di Muara Beliti.
3. Sebagai acuan atau bahan pertimbangan bagi penelitian lebih lanjut serta pengembangan ilmu perbankan.