

PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN OTONOMI DAERAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI

**BOGI ANDRIAN S.AP.
ADE NURMA JAYA PUTRA, S.Sos., M.A.P. BADRIZAL, S.Sos., M.Si
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh**

Email:

bogiandrian@gmail.com
ade.nurmajaya@gmail.com
badrizal@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Kerinci District Education Office. This study aims to determine the effect of the implementation of regional autonomy policies and organizational culture on performance. The number of samples set as many as 38 samples using the Quantitative method. As independent variables, namely the implementation of regional autonomy policies and organizational culture, while the dependent variable is performance. The analysis used is multiple linear analysis including the coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the analysis using multiple liners can be seen that the variable implementation of regional autonomy policies affects performance by 0.315 (31.5%) and organizational culture affects performance by 0.383 (38.3%). These two variables affect performance and the results of the analysis using the coefficient of determination are known that 0.459 (45.9 %) variation of performance can be explained by the independent variables studied in this study and 54.1% is explained by other factors outside of this discussion. And the results of hypothesis testing both partially and simultaneously that the dependent variable on the independent variable has a significant effect using the t-test and f-test

Keywords: regional autonomy policy implementation, organizational culture, performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh implementasi kebijakan otonomi daerah dan budaya organisasi terhadap kinerja. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 38 sampel dengan menggunakan metode *Kuantitatif*. Sebagai variabel independen, yaitu implementasi kebijakan otonomi daerah dan budaya organisasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda meliputi, *Koefisien determinasi* dan pengujian hipotesis. Hasil analisis menggunakan *Liner berganda* dapat diketahui bahwa variabel implementasi kebijakan otonomi daerah mempengaruhi kinerja sebesar 0.315 (31.5%) dan Budaya organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 0.383 (38.3%) hal tersebut kedua variable berpengaruh terhadap kinerja dan hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 0,459 (45.9%) variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 54.1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar pembahasan ini. Dan hasil uji hipotesis baik secara partial maupun secara simultan bahwa variable dependen terhadap variable independen terdapat pengaruh yang signifikan dengan menggunakan Uji-t dan Uji-f

Kata kunci: implementasi kebijakan otonomi daerah, budaya organisasi, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Pada masa sekarang ini bangsa sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan diberbagai bidang, dalam rangka mengembangkan dirinya dengan mengadakan perubahan-perubahan dari suatu kondisi yang masih terbelakang menuju kearah kondisi yang lebih baik. Hal ini terlihat dari diterbitkannya UU No.32 tahun 2004 yang dikenal dengan UU otonomi daerah, otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dengan paradigma tersebut diharapkan daerah dapat berkembang dan dikembangkan secara optimal berdasarkan potensi yang dimiliki oleh daerah itu sendiri. Dengan demikian kebebasan dan kemandirian dalam mengatur pemerintahan (di daerah) merupakan sifat hakiki otonomi daerah yang pada gilirannya diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi, Sehingga dalam organisasi kinerja harus diperhatikan sebagai sumber daya organisasi untuk dapat mewujudkan tujuan kebijakan otonomi daerah. Untuk mencapai kinerja organisasi tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya budaya organisasi. Menurut Kilman (1986) dalam Hasri (2003:6) mendefinisikan

budaya organisasi sebagai suatu filosofi bersama, ideologi, nilai, keyakinan (beliefs), asumsi, dan norma yang jarang ditulis dan didiskusikan, tetapi dipelajari melalui kehidupan organisasi dan menjadi bagian didalam kehidupan organisasi tersebut.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pendidikan tentu pelaksanaan kebijakan otonomi daerah dan budaya organisasi pegawai sangat harus diperhatikan hal ini berkaitan dengan pekerjaan yang diberikannya terhadap instansinya sehingga kinerja yang diharapkan dari pegawai akan lebih bisa menjajikan serta untuk pencapaian tujuan organisasi/institusi bisa menjadi lebih efektif lagi, berdasarkan fenomena awal yang peneliti temui dialapangan diketahui bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci masih kurang salah satunya adalah sebagai berikut:

- 1) masih kurang intensifnya pegawai berada di kantor, masih kurang komitmennya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja belum maksimal dirasakan
- 2) Dari segi ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan atau penyelesaian tugas masih kurang optimal, hal ini terlihat dalam saat pengurusan pembuatan surat izin untuk pegawai yang membutuhkan waktu cukup lama untuk penyelesaian dalam mendapatkan surat tersebut.
- 3) melayanai masyarakat dengan cepat dan tepat juga terlihat masih kurang baik hal ini terlihat saat system eror serta saat kesalahan teknis dalam pembuatan surat menurut, misalnya terdapat kesalahan nama maupun alamat dalam surat, untuk memperbaikinya masyarakat harus kembali menunggu perbaikannya, kadang harus menunggu 1 sampai 2 hari bahkan sampai 1 minggu, hal ini tentunya merugikan waktu dan materi bagi pengguna jasa

Berdasar latar belakang serta fenomena yang di tulis di atas,maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti tentang "Pengaruh implementasi kebijakan Otonomi daerah dan budaya organisasi daerah terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh baik secara simultan dan persial antara Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci ?
2. Seberapa besar pengaruh antara Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci ?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh baik secara simultan dan persial antara Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
- 2) Besar Pengaruh antara Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
- 3) Untuk mengetahui Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci?

1.4 Tinjauan Pustaka

Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah

Menurut Rudini, (1995:65) implementasi kebijakan otonomi daerah merupakan proses transformasi organisasi dari bentuk yang sentralistik ke bentuk yang lebih desentralistik.

Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

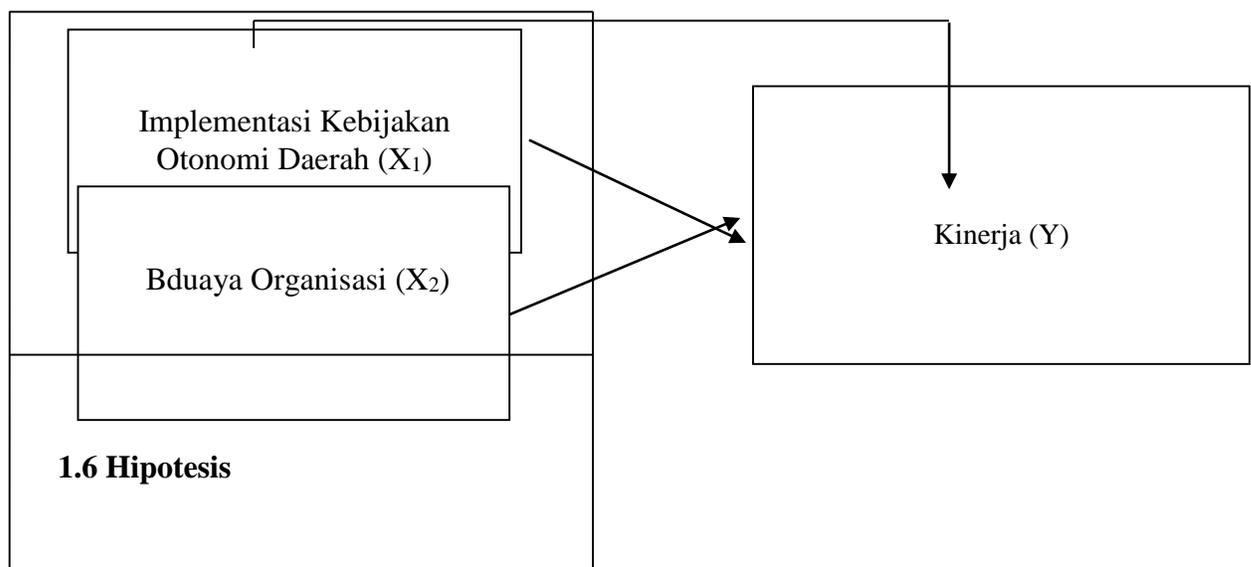
Kinerja

Menurut Wirawan dalam Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan hubungan variabel yang akan diteliti berdasarkan perumusan masalah, adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah terdiri dari dua variabel bebas (X_1) dan (X_2) dan satu variabel terikat (Y), Yaitu :

Gambar 1.1 kerangka pemikiran



Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2009: 64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

Ho : $r = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci baik secara Parsial dan Simultan.

Ha : $r \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Implementasi kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Kerinci baik secara Parsial dan Simultan

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Nurgiantoro (2009: 27) kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Data-data kuantitatif inilah yang kemudian yang kemudian bisa diolah dengan teknik statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan pengaruh implementasi kebijakan otonomi daerah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

2.1.2 Populasi

Menurut Riduwan (2009: 6) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2009: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci yang berjumlah 38 orang.

2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 38 orang. Menurut Arikunto (2006: 134), apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi

2.1.4 Interpretasi data

Skala Likert

Sugiono (2009: 93) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Setiap jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju	diberi skor	5
ST = Setuju	diberi skor	4
KS = Kurang Setuju	diberi Skor	3
TS = Tidak Setuju	diberi skor	2
STS = Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

Sumber: Imam Ghozali (2013:47)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat (Riduwan, 2005 : 155). Menurut Ghozali (2006:82) dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dependen dengan variabel independen. Artinya model regresi dapat digunakan untuk menentukan variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Sesuai dengan desain penelitian ini, dengan instrument angket skala likert maka data penelitian yang dikumpulkan berskala interval, maka untuk model penelitian ini teknik analisis yang layak digunakan adalah teknik regresi, khususnya regresi linear berganda.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji t

Uji t adalah bagian dari uji statistik yang merupakan yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y,

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci versi 17.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.143	5.710		2.302	.027
	KEBIJAKAN OTONOMI DAERAH	.315	.088	.447	3.578	.001
	BUDAYA ORGANISASI	.383	.101	.472	3.782	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 13.143 + 0.315 X_1 + 0.383 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai α (Constan) = 13.143

Artinya apabila dianggap tidak ada Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi t (=0) maka Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar 13.143

2. Nilai $b_1 = 0.315$

artinya terjadi peningkatan apabila Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dinaikan 1% maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 31,5%

3. Nilai $b_2 = 0.383$

artinya terjadi peningkatan apabila Budaya Organisasi dinaikan 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 38,3%

4. Berdasarkan tabel 3.1 diatas, diketahui Faktor budaya Organisasi (X_2) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten kerinci sebesar 0.383 (38,3%).

Koifisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali.2009). hasil perhitungan determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 3.2
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.428	2.666

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEBIJAKAN OTONOMI DAERAH

Nilai *adjusted r square* sebesar 0,459 yang artinya Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi mampu mempengaruhi kinerja aparatur sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci sebesar 45.9%, sementara sisanya sebesar 54.1% di pengaruhi faktor variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis, yang kemudian diuji dengan uji – t dan uji – F, hipotesis bisa dikemukakan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji –t (Uji Partial)

Uji – t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi secara partial. Ketentuan t tabel (Sugioyono 2007 :368) :

$\alpha = 0,05$ (satu sisi) ; $n - 2 = 38 - 2 = 36$, maka t tabel = 1.668

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

Ha ditolak bila sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel
tabel Ha diterima bila sig. \leq 0,05 atau t hitung > t tabel

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka di dapat hasil uji – t, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini

Tabel 3.3
Hasil Uji – t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.143	5.710		2.302	.027
KEBIJAKAN OTONOMI DAERAH	.315	.088	.447	3.578	.001
BUDAYA ORGANISASI	.383	.101	.472	3.782	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Pengaruh Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.3 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,578 > 1.668$ dengan koefesien regresi 0.315, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa secara persial variabel Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Pengaruh budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.3 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.782 > 1.668$ dengan koefesien regresi 0.383, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa secara persial variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Uji –F (Uji Simultan)

Uji – F ini digunakan untuk membuktikan apakah semua variabel bebas yaitu Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja

Tabel 3.4
Uji- F (Secara Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.737	2	105.369	14.820	.000 ^a
	Residual	248.842	35	7.110		
	Total	459.579	37			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEBIJAKAN OTONOMI DAERAH

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 3.4 terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000(<0,05), berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jadi dapat diartikan bahwa Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dengan menggunakan program SPSS 17.0 untuk menganalisis pengaruh Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 13.143 + 0.315 X_1 + 0.383 X_2 + e$$

$$a = 13.143 \text{ dan nilai } b_1 = + 0.315 X_1, b_2 = + 0.383 X_2,$$

Dari hasil nilai diatas di dapat konstanta 13.143 artinya apabila tidak ada Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi maka kinerja aparatur sipil Negara (ASN) Pada dinas Pendidikan kabupaten Kerinci sebesar 13.143.

1. Koefisien $b_1 = 0.315$

Menunjukkan bahwa apabila Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dinaikan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 31,5%.

2. Koefisien $b_2 = 0.383$

Menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi dinaikan sebesar 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 38.3%.

3. Untuk mengetahui sebesar apakah Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi (R^2). Dari olah data diperoleh determinasi sebesar 0,459. Ini berarti Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara (ASN) Pada dinas Pendidikan kabupaten Kerinci sebesar 45,9%.

4. Untuk melihat tingkat signifikan atau tidaknya berpengaruh variable independen terhadap variable dependen secara sendiri (persial) dilakukan uji t .

berdasarkan uji t, dari hasil regresi nilai t_{hitung} masing-masing variable adalah Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah = 3,578 dan Budaya Organisasi = 3,782 jika dibandingkan dengan signifikan yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$ ($t_{tabel} = 1.668$) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dalam arti kata Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja aparatur sipil Negara (ASN) pada dinas Pendidikan kabupaten kerinci.

5. Untuk melihat tingkat signifikan atau tidaknya berpengaruh variable independen terhadap variable dependen secara bersama-sama (simultan) dilakukan uji F, berdasarkan uji F, dari hasil regresi terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar $0,000 (< 0,05)$, berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jadi dapat diartikan bahwa Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
6. Untuk melihat varibel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas Pendidikan kabupaten kerinci, dapat dilihat dari olah hasil regresi liner berganda dengan menggunakan program SPSS 17.0 didapat varibel budaya organisasi (X_2) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas Pendidikan kabupaten kerinci, dengan nilai koefisien sebesar 38,3%

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali. 2001. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Drs, H. Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers

- Pebi Julianto. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Pebi Julianto. 2018. Pengaruh Sistem Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pada koantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Rudini, 1995. *Otonomi Daerah dan Tantangan*, Jakarta : PT Sinar Agape Press
- Riduwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & ,* Alfabeta :Bandung.
- Sugiono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat
- Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah