

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KOTA JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH :

Nama : Tasya Artabyta

Nim : 2100861201027

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2025**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

NAMA : Tasya Artabyta
NIM : 2100861201027
PROGRAM STUDI : Manajemen – Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

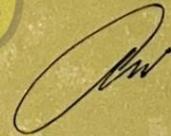
Jambi, Februari 2025

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II



Dr. Osrita Hapsara, SE, MM



Muhammad Emil, SE, MM

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Hana Tamarx Putri, SE, MM

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

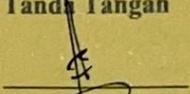
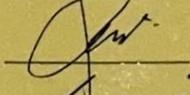
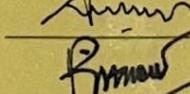
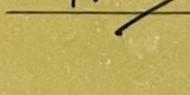
Hari : Kamis

Tanggal : 20 Februari 2025

Jam : 10.00 – 12.00 Wib

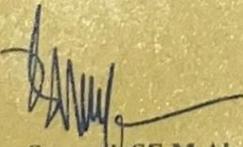
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

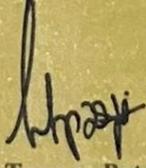
PANITIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Sudirman, SE, M.Ei	
Sekretaris	Muhammad Emil, SE, MM	
Penguji Utama	Hj. Reni Devita, SE, MM	
Anggota	Dr. Osrita Hapsara, SE, MM	

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M. Ak, Ak, CA, CMA


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKIRPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tasya Artabyta

Nim : 2100861201027

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini bedasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atan diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian peruyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Demikianlah pernytaan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2025



Tasya Artabyta

2100861201027

ABSTRAK

(Tasya Artabyta / 2100861201027 / Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi / Dr. Osrita Hapsara, SE, MM selaku pembimbing I / Muhammad Emil, SE, MM selaku pembimbing II.)

Manajemen sumber daya manusia merupakan peran penting dan utama untuk mencapai keberhasilan pencapaian tujuan. Manajemen sumber daya manusia akan menjadi hambatan bila tidak berjalan dengan efektif dan efisien. Kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk melihat, mendeskripsikan dan mengetahui kompetensi, budaya organisasi dan kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi secara parsial dan simultan.

Sekretariat Daerah Kota Jambi merupakan unsur staf yang mendukung kepala daerah. Sekretariat Daerah Kota Jambi berperan sebagai koordinator dalam merealisasikan kebijakan umum pemerintah yang akuntabel serta sebagai pengendali dalam melaksanakan kegiatan dilingkungan Pemerintah Kota Jambi.

Bedasarkan nilai dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi mendapatkan skor dengan rata-rata 193,6 yang masuk kedalam kategori tinggi / puas, variabel budaya organisasi mendapatkan skor dengan rata-rata 204,7 yang masuk kedalam kategori tinggi / puas dan variabel kinerja mendapatkan skor dengan rata-rata 201 yang masuk kedalam kategori tinggi / puas. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $0,05 < 0,05$ dan variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Secara simultan variabel kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai $< 0,001 < 0,5$.

Disarankan kepada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi diharapkan untuk dapat terus meningkatkan kompetensi dan budaya organisasi bagi pegawainya sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan agar terciptanya kinerja yang maksimal. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperluas penelitian sehingga memperoleh informasi yang lebih luas lagi mengenai kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, seperti menambah variabel independent lainnya.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja

ABSTRACT

(Tasya Artabyta / 2100861201027 / The Influence of Competence and Organizational Culture on Employee Performance at the Jambi City Regional Secretariat Office / Dr. Osrita Hapsara, SE, MM as supervisor I / Muhammad Emil, SE, MM as supervisor II.)

Human resource management is an important and primary role to achieve the success of achieving goals. Human resource management will be an obstacle if it does not run effectively and efficiently. Competence and organizational culture have a considerable influence on employee performance in carrying out their duties and responsibilities.

The purpose of this study is to see, describe and find out the competence, organizational culture and performance of employees of the Jambi City Regional Secretariat Office. To analyze the influence of competence and organizational culture on employee performance at the Jambi City Regional Secretariat Office partially and simultaneously.

The Jambi City Regional Secretariat is an element of staff that supports regional heads. The Jambi City Regional Secretariat plays a role as a coordinator in realizing accountable government general policies and as a controller in carrying out activities within the Jambi City Government.

Based on the results of this study, it shows that the competency variable gets a score with an average of 193.6 which is included in the high / satisfied category, the organizational culture variable gets a score with an average of 204.7 which is included in the high / satisfied category and the performance variable gets a score with an average of 201 which is included in the high / satisfied category. Partially, the competency variable had an effect on the performance variable with a significance value of $0.005 < 0.05$ and the organizational culture variable had a partial effect on the performance variable with a significance value of $< 0.001 < 0.05$. Simultaneously, the variables of competence and organizational culture affect the performance variables with $<$ values of $0.001 < 0.5$.

It is suggested to the Jambi City Regional Secretariat Office that it is hoped that it can continue to improve the competence and organizational culture for its employees in accordance with the duties that have been set in order to create maximum performance. For future researchers, in order to expand the research so as to obtain broader information about the competence and organizational culture of employee performance, such as adding other independent variables.

Keywords: *Competence, Organizational Culture and Performance*

KATA PENGANTAR

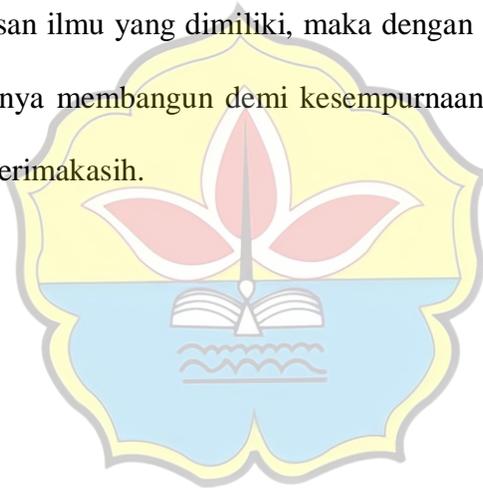
Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi”.

Skripsi ini dibuat dan diajukan guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama dalam proses menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan banyak masukan, bimbingan dan saran. Penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas cinta dan kasih yang begitu besar dari papa, mama, kedua abang dan kedua kakak, kepada semua teman-teman yang ada pada saat proses penyelesaian tugas akhir saya yang selama ini telah memberikan dukungan, semangat serta doa agar saya dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Afdalisma, S.H., M.Pd selaku PJ Rektor Universitas Batanghari Jambi
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Ubaidillah, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Osrita Hapsarah, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi 1 saya.
6. Bapak Muhammad Emil, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi 2 saya.

7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari yang telah membimbing dan memberikan ilmu selama proses perkuliahan saya.
8. Staff universitas Batanghari jambi umumnya staff fakultas ekonomi yang telah membantu didalam urusan akademik.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik dalam bantuan moral maupun spiritual yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini saya merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang saya miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu yang dimiliki, maka dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini dengan berguna adanya. Sekian dan terimakasih.



Jambi, Februari 2025
Penulis

Tasya Artabyta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Rumusan Masalah	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN.....	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Manajemen	14
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	14
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	15
2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen	17
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18

2.1.3 Kompetensi	21
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi.....	21
2.1.3.2 Fungsi Kompetensi.....	23
2.1.3.3 Fakto-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	23
2.1.3.4 Jenis-jenis Kompetensi.....	24
2.1.3.5 Dimensi Kompetensi	25
2.1.3.6 Indikator Kompetensi.....	27
2.1.4 Budaya Organisasi	30
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	30
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	32
2.1.4.3 Jenis-jenis Budaya Organisasi	33
2.1.4.4 Fungsi Budaya Organisasi.....	35
2.1.4.5 Dimensi Budaya Organisasi	37
2.1.4.6 Indikator Budaya Organisasi	39
2.1.5 Kinerja	41
2.1.5.1 Pengertian Kinerja.....	41
2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	41
2.1.5.3 Tujuan Kinerja	43
2.1.5.4 Jenis-jenis Kinerja.....	43
2.1.5.5 Dimensi Kinerja	44
2.1.5.6 Indikator Kinerja.....	47
2.2 Hubungan Antar Variabel	49
2.2.1 Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja	49
2.2.2 Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	50

2.3 Kerangka Pemikiran	50
2.4 Hipotesis	51
2.5 Metode Penelitian.....	52
2.5.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	52
2.5.2 Jenis dan Sumber Data.....	52
2.5.3 Metode Pengumpulan Data	53
2.5.4 Populasi dan Sample	54
2.5.5 Uji Instrumen.....	55
2.5.6 Metode Analisis Data.....	56
2.5.7 Operasionan Variabel.....	62
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	66
3.1 Sejarah Singkat Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.....	66
3.2 Visi dan Misi Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi	66
3.3 Struktur Organisasi Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1 Hasil Penelitian	69
4.1.1 Karakteristik Responden	69
4.1.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	72
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	74
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	92
4.1.5 Pengujian Hipotesis	96
4.2 Analisis dan Pembahasan.....	100
4.2.1 Gambaran Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja.....	100
4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	101
4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	102

4.2.4 Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	104
5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	109



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Keterangan	Hal
1.1	Jumlah PNS Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2019-2023	4
1.2	Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2019-2023.....	5
1.3	Pelatihan Teknis Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2019-2023 6	6
1.4	Pelatihan Fungsional Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2019-2023.....	6
1.5	Jadwal Penggunaan Pakaian Dinas PNS Tahun 2019-2023.....	8
1.6	Target dan Realisasi Capaian Kinerja Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2019-2023.....	9
2.1	Skala Likert Pendapat Responden	54
2.2	Rentan Skala dan Penafsiran	57
2.3	Operasional Variabel.....	63
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur	70
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
4.4	Hasil Uji Validitas Kuesioner	72
4.5	Hasil Uji Reabilitas Kuesioner	74
4.6	Hasil Jawaban Responden Terhadap Pengetahuan	75
4.7	Hasil Jawaban Responden Terhadap Keahlian	76
4.8	Hasil Jawaban Responden Terhadap Sikap	77

4.9 Rekapitulasi Variabel Kompetensi (X1)	78
4.10 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kesadaran Diri	79
4.11 Hasil Jawaban Responden Terhadap Keagresifan	80
4.12 Hasil Jawaban Respdnen Terhadap Kepribadian.....	81
4.13 Hasil Jawaban Responden Terhadap Performa	82
4.14 Hasil Jawaban Responden Terhadap Orientasi Tim	83
4.15 Hasil Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi (X2).....	84
4.16 Hasil Jawaban Responden Terhadap Target.....	86
4.17 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kualitas	87
4.18 Hasil Jawaban Responden Terhadap Waktu	89
4.19 Hasil Jawaban Responden Terhadap Taat Asas	90
4.20 Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja (Y)	91
4.21 Hasil Uji Normalitas	93
4.22 Hasil Uji Autokorelasi.....	94
4.23 Hasil Uji Multikolinieritas	94
4.24 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	96
4.25 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	97
4.26 Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	98
4.27 Hasil Uji Parsial (Uji-T)	99



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Kerangka Pemikiran.....	51
3.1	Struktur Organisasi Kantor Secretariat Daerah Kota Jambi.....	68
4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yaitu aset yang berperan utama bagi suatu organisasi maupun instansi untuk menentukan kemajuan dan keberhasilan yang akan dicapai. Setiap instansi atau organisasi perlu memiliki strategi untuk mempertahankan, meningkatkan, dan meraih hasil yang diharapkan. kualitas Sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dalam meraih tujuan tersebut. Didalam instansi atau organisasi sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang secara signifikan berpengaruh untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan, dikemukakan oleh Ajabar (2020 : 4).

Dengan demikian penting untuk menjadikan Sumber daya manusia agar menjadi kompeten dan unggul didalam bidangnya masing-masing, hal ini akan berdampak pada aktivitas perusahaan. Pengelolaan SDM dengan kualitas yang bermutu meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu instansi atau perusahaan. Manajemen yang mencakup berbagai aktivitas manusia diperlukan dalam mengelola SDM tersebut. SDM salah satu faktor kunci dalam setiap aktivitas. Tujuan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan pemahaman yang diperlukan untuk menganalisis dan mengatasi berbagai masalah manajerial, terutama dalam konteks organisasi. (Rulianti 2020).

Manajemen merupakan kombinasi antara ilmu dan seni yang terkait dengan pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam

suatu proses yang digunakan pada suatu instansi atau organisasi dengan cara yang maksimal dan tepat sasaran dalam terwujudnya cita-cita (Syarief, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfungsi sebagai pendekatan strategis yang terintegrasi dalam Mengatur sumber daya berharga organisasi, yaitu para individu yang bekerja di dalamnya, baik secara personal maupun kolaboratif untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. (Riniwati, 2019).

Perencanaan, pengorganisasian, pemberian kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan, disiplin dan pemberhentian tenaga kerja yang tergolong sebagai fungsi MSDM. Agar fungsi SDM dapat terlaksana secara maksimal dibutuhkan sdm yang berkualitas, kompeten dan adanya kompetensi. Kompetensi seorang individu merupakan kemampuan dibidang pengetahuan dan ciri dari sdm itu sendiri berupa ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku dibutuhkan untuk pelaksanan tugas dan jabatan dilingkungan pekerjaan.

Kompetensi memainkan peran krusial dalam performa pegawai. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Kompetensi sendiri merupakan kapasitas dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab, yang pada dasarnya berasal dari keahlian dan wawasan yang dimiliki seseorang dan dipengaruhi oleh sikap kerja sesuai dengan kewajiban pekerjaannya tersebut. (Wibowo,2018:271).

Kompetensi kerja merujuk pada kemampuan seseorang yang selaras dengan wawasan, keahlian, dan etos kerja terhadap standar yang telah ditetapkan. Pengembangan kompetensi sangat penting, terutama bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tujuannya adalah untuk menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi baik, sehingga dapat menjalankan tugas dan jabatan dengan efektif dan efisien. Kompetensi termasuk karakteristik yang berkaitan dengan efisiensi kerja individu yang didasarkan pada hubungan sebab-akibat dengan kriteria tertentu sebagai acuan (Arief & Nisak, 2022).

Sekretariat Daerah Kota Jambi dibentuk berdasarkan dengan ketetapan Gubernur Sumatera No 103/1946 seiring bersama pendirian Pemerintah Kota Jambi. Undang-Undang No 9/1956, yang menetapkan Kota Jambi sebagai Daerah Otonom Kota Besar berdasarkan undang-undang tersebut memperkuat pembentukan pemerintah Kota Jambi di bawah Provinsi Sumatera Tengah. Sekretariat Daerah mendukung Walikota dalam merumuskan kebijakan dan mengoordinasikan administrasi pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta layanan administrasi. Sekretaris Daerah merupakan pimpinan dari Sekretariat Daerah serta dibantu langsung oleh Asisten Sekretaris I, Asisten II, dan Asisten III.

Pemerintah menetapkan kebijakan pada bidang pengembangan kompetensi kerja Aparatur Sipil Negara atau PNS disemua jenjang pemerintahan, dicantumkan kedalam Undang-Undang No 43 Tahun 1999 merupakan revisi dari Undang-Undang No 8 Tahun 1974 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian, yang di dalamnya mencakup pengaturan mengenai Pengembangan Kompetensi Aparatur atau Pegawai Negeri Sipil (PNS). SDM yang berkualitas dan memiliki jenjang pendidikan akan mempengaruhi kinerja dan hasil kerja suatu instansi tersebut. Begitu pula di Kantor Sekretariat Daerah

Kota Jambi didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, berikut ini adalah data Komposisi Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (Orang)	Perkembangan (%)
2019	99	-
2020	110	11,11
2021	124	12,72
2022	122	(1.61)
2023	125	2,45

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2024

Dapat diketahui pada tabel 1 diatas bahwa jumlah pegawai negeri sipil (PNS) di kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dari tahun 2019 – 2023 mengalami adanya peningkatan. Pada tahun 2019 jumlah PNS adalah 99 orang, pada tahun 2020 jumlah PNS mengalami kenaikan sebanyak 11 orang dan menjadi 110 orang atau mengalami peningkatan sebanyak 11,11%, pada tahun 2021 jumlah PNS mengalami kenaikan sebanyak 14 orang dan menjadi 124 orang atau mengalami peningkatan sebanyak 12,72%, pada tahun 2022 jumlah PNS mengalami penurunan sebanyak 3 orang dan menjadi 122 orang atau mengalami penurunan sebanyak 1.61% dan yang terakhir pada tahun 2023 jumlah PNS kembali mengalami kenaikan sebanyak 3 orang dan menjadi 125 orang atau mengalami peningkatan sebanyak 2,45%.

Selain jumlah pegawai, tingkat pendidikan juga memengaruhi kompetensi dan kinerja yang dihasilkan. Pendidikan terakhir pegawai memiliki peran penting dalam

menentukan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kemampuan individu didalam menjalankan tugas yang bedasarkan pada keterampilan dan ilmu pengetahuan serta didukung oleh etos kerja yang baik berlandaskan kepada aturan dan kewajiban merupakan definisi kompetensi menurut Wibowo. (Aulia, 2021). Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir adalah :

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	SMA (Orang)	D3 (Orang)	S1 (Orang)	S2 (Orang)	S3 (Orang)	Jumlah (Orang)
2019	28	4	57	9	1	99
2020	30	5	61	13	1	110
2021	31	6	70	16	1	124
2022	31	7	68	15	1	122
2023	27	8	66	23	1	125

Sumber ; Sekretariat Daerah Kota Jambi 2024

Bedasarkan tabel diatas merupakan perkembangan tingkat pendidikan pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Jambi dari tahun 2019-2023, Dimana masih adanya pegawai dengan Tingkat Pendidikan SMA. Dari tingkat pendidikan dapat mengukur kualitas SDM dan akan menentukan hasil kerja dari sumber daya manusia tersebut.

Setiap pegawai berhak untuk mengembangkan diri, menambah ilmu, meningkatkan kompetensi dan mencari potensi dalam diri yang semakin optimal

didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan menjadi lebih profesional dalam melaksanakan suatu kegiatan. Berikut ini merupakan data pelatihan yang diikuti oleh pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir

Tabel 1.3

Pelatihan Teknis Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Target Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	Realisasi Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	Presentase %
2019	99	12	10	83,33
2020	110	10	8	80
2021	124	13	11	84,61
2022	122	15	14	93,33
2023	125	16	14	87,5

Sumber :Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2024

Tabel 1.4

Pelatihan Fungsional Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Target Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	Realisasi Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	Presentase %
2019	99	65	62	95,38
2020	110	77	69	89,61
2021	124	75	71	94,66
2022	122	82	74	90,24
2023	125	80	73	91,25

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2024

Pada tabel 3 dan tabel 4 yaitu pelatihan teknis dan fungsional terlihat bahwa realisasi pegawai yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Presentase dari pelatihan teknis dan pelatihan fungsional mengalami

fluktuasi. Setiap tahunnya ada pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Dari data yang ada dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi belum optimal dengan adanya yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang seharusnya.

Budaya organisasi ialah kebiasaan dan nilai yang dipegang bersama oleh suatu organisasi, dengan tujuan dalam meningkatkan kualitasnya. Budaya organisasi jelas memiliki peran sebagai salah satu faktor penentu pencapaian suatu organisasi, di mana kualitas organisasi dapat dinilai dari budaya yang diterapkan di dalamnya. Dalam sebuah organisasi atau instansi, budaya organisasi sering kali berkaitan kepada prinsip, aturan, sikap, dan etika kerja yang dianut secara kolektif oleh seluruh anggota. Elemen-elemen ini berperan sebagai pedoman dalam mengontrol perilaku karyawan, pola pikir, serta cara mereka bekerja sama dan berinteraksi terhadap lingkungan yang sudah ada. Budaya organisasi mencakup norma dan nilai yang secara tidak sadar diikuti anggota organisasi. Luthans dalam Muis, et al., (2018:13).

Kesadaran diri dalam bekerja juga termasuk budaya organisasi, mengembangkan diri serta menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan. Salah satu aturan yang wajib diikuti oleh pegawai negeri sipil adalah jadwal penggunaan pakaian dinas yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5

Jadwal Penggunaan Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019-2023

Tahun	PDH Khaki		PDH Hitam Putih	PDH Bermotif Batik Jambi		Batik Kopri
	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Hari Kopri/Ketentuan Acara
2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2020	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2021	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2022	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2023	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Jambi 2024

Budaya organisasi fokus utamanya ada pada nilai dan etika yang dipegang oleh anggota organisasi, yang berfungsi untuk menggerakkan individu dalam mengambil Keputusan dan bertindak yang akan dianggap dapat diterima oleh organisasi (Khaeruddin, 2022). Pengaruh budaya organisasi juga memengaruhi kinerja pegawai, karena budaya tersebut berdampak pada cara berpikir dan bertindak pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja mengacu pada sejauh mana seseorang melaksanakan perannya dalam mendukung dan menerapkan pendekatan organisasi, baik dalam meraih target yang berkaitan dengan peran individu maupun dalam menunjukkan kompetensi yang dianggap sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Wachidah & Luturlean, 2019). Kinerja pekerja diukur berdasarkan seberapa efektif pegawai melaksanakan peran dan kewajiban dalam kurun batas waktu yang ditentukan (Lutfiyah dan Hening Widi

Oetomo,2020). Adapun data perbandingan realisasi kinerja dan target Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir dari tahun 2019-2023 ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.6

Target dan Realisasi Capaian Kinerja Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2019-2023.

Uraian	Target	Realisasi				
		2019	2020	2021	2022	2023
Bagian Tata Pemerintahan (Persiapan dalam penetapan ketentuan kebijakan daerah dalam administrasi pemerintahan, kewilayahan dan otonomi daerah)	100%	93%	99%	92%	97%	100%
Bagian Keserjahteraan Rakyat (Pengoordinasian dalam penyusunan kebijakan daerah)	100%	100%	94%	92%	91%	92%
Bagian Hukum (Mempersiapkan bahan untuk mengoordinasikan penetapan kebijakan daerah dalam ruang perundang-undangan, bantuan hukum, serta pencatatan dan penyebaran informasi.)	100%	90%	91%	89%	100%	90%
Bagian Kerjasama (Persiapan dalam bahan penyampaian kebijakan daerah dilingkup bidang fasilitas Kerjasama dalam negeri, luar negeri dan evaluasi)	100%	92%	92%	100%	91%	92%
Bagian Perekonomian dan SDA (Koordinasi dalam menyusun kebijakan dalam	100%	93%	91%	93%	90%	93%

bidang perekonomian, administrasi Pembangunan dan sumberdaya alam)						
Bagian Pengadaan Barang dan Jasa serta Administrasi Pembangunan (Pembekalan bahan untuk mengoordinasikan rumusan kebijakan regional dalam pemeliharaan, pengadaan barang dan jasa, serta administrasi pembangunan, termasuk pengelolaan, pembinaan, dan proses pengadaan..)	100%	94%	98%	93%	93%	93%
Bagian Organisasi (Persiapan kebijakan pada bidang kelembagaan dan analisis jabatan, tata laksana, kinerja termasuk reformasi birokrasi)	100%	100%	90%	92%	91%	93%
Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Persiapan bahan untuk melaksanakan kebijakan dalam protokol, komunikasi dan dokumentasi pimpinan)	100%	90%	90%	99%	90%	89%
Bagian Perencanaan dan Keuangan (Menyusun dalam merumuskan kebijakan dalam perencanaan, keuangan dan pelaporan)	100%	100%	92%	90%	100%	100%
Bagian Umum (Persiapan dalam melakukan kebijakan administrasi kepemimpinan, tenaga ahli, serta manajemen kepegawaian, termasuk pengelolaan perlengkapan dan urusan rumah tangga)	100%	91%	100%	91%	90%	97%

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Jambi Tahun 2024

Bedasarkan data tabel target kinerja dan capaian kinerja Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir, terdapat setiap tahunnya ada bagian yang belum memenuhi sasaran yang telah ditentukan berdasarkan kebijakan yang ada.

Bedasarkan uraian diatas dengan ini penulis tertarik untuk meneliti permasalahan dari kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dituangkan kedalam bentuk tulisan berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun berdasarkan uraian berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi mengalami fluktuasi dalam 5 tahun terakhir, tercatat bawah pada tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 99 orang dan mengalami kenaikan sebesar 11,11% menjadi 110 orang, pada tahun 2020. Ditahun 2021 naik sebesar 12,72% menjadi 124 pegawai kemudian ditahun 2022 turun sebanyak 1,61% menjadi 122 orang. Dan Kembali naik pada tahun 2023 sebanyak 2,45% menjadi 125 orang Pegawai Negeri Sipil.
2. Berdasarkan data pelatihan teknis dan pelatihan fungsional Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi setiap tahunnya masih terdapat pegawai yang tidak

mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh kebijakan kantor. . Presentase dari pelatihan teknis dan pelatihan fungsional mengalami fluktuasi.

3. Berdasarkan data kinerja Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir, setiap tahunnya ada bagian bagian yang belum mencapai target kinerja yang telah ditentukan, sehingga kinerja Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi belum sepenuhnya optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah berikut adalah rumusan masalah yang dapat dijelaskan pada permasalahan penelitian ini :

1. Bagaimana gambaran kompetensi, budaya organisasi dan kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut ini tujuan dari penelitian ini berdasarkan dari perumusan masalah yang telah disampaikan sebagai berikut :

1. Untuk memahami dan memaparkan kompetensi, budaya organisasi dan kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.

2. Untuk memahami dan menganalisis kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi secara simultan.
3. Untuk memahami dan menganalisis kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi secara parsial.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat yang ada pada penelitian ini adalah antara lain :

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang didapat dari penelitian ini yaitu sebagai perantara atau bahan acuan bagi penelitian yang dilakukan dikemudian hari yang menerapkan konsep penelitian yang sama yang membahas tentang pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan ilmu tambahan, pengalaman beserta wawasan tentang pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.
- b. Agar dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya yang akan dilakukan di masa depan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen ialah asal kata yang berasal dari bahasa Latin, "*manus*" berarti tangan dan "*agere*" berarti melakukan. Kedua kata digabungkan menjadi "manager," yang berarti menangani. Istilah "*managere*" diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris sebagai "*to manage*," yang merupakan kata kerja, sedangkan "*management*" adalah kata benda, dan "*manager*" merujuk pada orang yang melakukannya. Lalu diterjemahkan ke bahasa Indonesia dari *Management* menjadi Manajemen yang berarti Pengelolaan.

Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengawasan merupakan arti luas dari manajemen. Sekolah atau Madrasah merupakan arti sempit dari manajemen termasuk dalam hal ini adalah perencanaan, pelaksanaan, kepemimpinan, pengawasan atau evaluasi, serta sistem informasi. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya serta pengendalian yang dilakukan oleh individu dalam menghasilkan keinginan yang ingin diraih adalah definisi manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry dalam Aditama (2020).

Manajemen ialah mekanisme kegiatan dari langkah perencanaan dan proses pengambilan keputusan, pengelolaan struktur, kepemimpinan, dan pengendalian yang bertujuan untuk mengatur sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia, keuangan, aset fisik, serta informasi. menurut Griffin (2021). Sementara itu, Ramdan,

T., & Sufyani, M. A. (2019:20) menyatakan bahwa manajemen yaitu pengetahuan yang fokus utama ada pada pengelolaan sumber daya organisasi agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Nurdiansyah dan Rahman (2019:3) menambahkan bahwa perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik terkait sumber daya manusia maupun sumber lainnya merupakan bagian dari manajemen.

Menurut Afandi (2018:1), manajemen yakni proses kerjasama antara pegawai dalam meraih tujuan organisasi melalui implementasi seperti perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, bimbingan, kepemimpinan, dan pengawasan adalah bagian dari proses pemanfaatan sumber daya manusia atau pun sumber daya lainnya yang bertujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan guna memperoleh hasil yang lebih optimal, baik dari segi efisiensi maupun efektivitas. Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen mencakup tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan. yang telah disepakati secara maksimal.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Berikut ini yaitu empat fungsi manajemen menurut (Amirullah 2015;8) adalah:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah tahapan penentuan beserta penetapan sasaran dengan sasaran yang akan dicapai melalui kesepakatan bersama dan metode yang

strategis untuk memenuhi visi dan misi. Dengan adanya perencanaan yang baik dan maksimal seorang manajer dapat memperoleh bayangan yang jelas untuk menjalankan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah mekanisme koordinasi kepada semua sumber daya, baik individu maupun kelompok, untuk melaksanakan perencanaan yang telah disusun. Proses ini juga mencakup pengaturan setiap individu atau kelompok dalam kegiatan yang telah disetujui.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah proses pemberian motivasi dan petunjuk kepada seseorang untuk mempertahankan semangat kerja mereka, serta didalam melaksanakan kegiatan mereka dengan efisien dan efektif, sehingga dapat meminimalisir adanya kemungkinan terjadinya kesalahan manusia.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah proses pengawasan terhadap kegiatan untuk memastikan bahwa semua aktivitas sesuai dengan rencana dan orientasi telah disepakati. Selain itu, pengendalian bertujuan untuk menjaga kualitas atau standar kinerja karyawan, sehingga dapat dilakukan tindakan korektif bila diperlukan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Hasibuan (2020:1) menyatakan bahwa ada 6 unsur manajemen yang disingkat menjadi 6M, antara lain sebagai berikut :

1. *Man* (Manusia)

Peran manusia sangat penting pada suatu organisasi karna akan menjalankan semua visi dan misi yang ingin diwujudkan

2. *Money* (Uang)

Segala tindakan yang diambil, bahan yang digunakan, dan pertimbangan yang dibuat, semuanya dapat ditentukan secara adil dengan menggunakan ukuran yang jelas. Uang merupakan alat yang paling logis untuk menilai seberapa besar atau kecilnya aktivitas di dalam suatu organisasi.

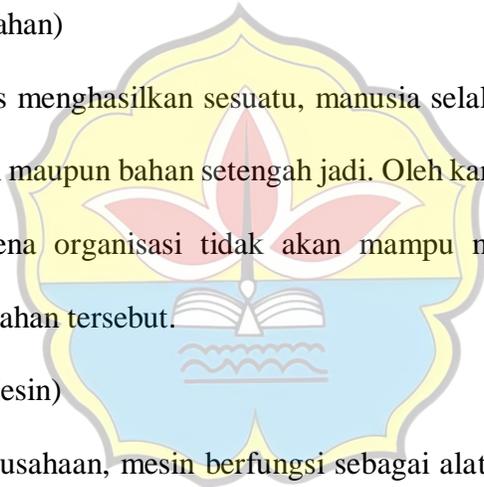
3. *Materials* (Bahan)

Dalam proses menghasilkan sesuatu, manusia selalu memerlukan bahan, baik itu bahan jadi maupun bahan setengah jadi. Oleh karena itu, peran bahan sangat penting, karena organisasi tidak akan mampu memproduksi output tanpa keberadaan bahan tersebut.

4. *Machines* (Mesin)

Di dalam perusahaan, mesin berfungsi sebagai alat bantu untuk memproduksi output dengan lebih cepat dan efisien. Mesin memudahkan pekerjaan manusia dan dapat meningkatkan keuntungan yang lebih besar jika digunakan secara efektif.

5. *Methods* (Metode)



Metode yang dimaksud di sini adalah metode kerja. Metode ini ditentukan dengan berbagai pertimbangan agar dapat mempermudah dan memperlancar proses pekerjaan pegawai.

6. *Market* (Pasar)

Output yang dihasilkan dari produksi tidak akan bermanfaat jika pasar tidak menerima. Oleh karena itu, penguasaan pasar menjadi hal yang penting bagi perusahaan agar proses produksinya dapat terus berjalan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari aspek dari manajemen yang mencakup pemasaran, keuangan, dan produksi. Manajemen ini sangat krusial untuk keberlangsungan organisasi atau instansi, karena hanya manajemen sumber daya manusia yang memanfaatkan karya, perasaan, dan kreativitas manusia melalui akal, emosi, pengetahuan, dan keterampilan dalam pelaksanaannya. Dengan demikian, faktor-faktor lain seperti teknologi dan modal tidak menjadi dominan. Inilah yang membedakan manajemen sumber daya manusia dari bidang manajemen lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus pada individu yang berada didalam suatu organisasi atau instansi, dengan adanya pegawai yang produktif maka organisasi atau instansi tersebut cenderung akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan untuk mengelola pekerjaan dan hubungan kerja dengan menggunakan kemampuan, komitmen dan kerjasama antar pegawai yang terjalin dengan baik, dengan lingkungan kerja, budaya, hubungan antar

pegawai yang terjalin positif maka tujuan yang diinginkan akan jauh lebih mudah untuk dicapai.

Menurut Novitasari et al. (2021), manajemen sumber daya manusia mencakup proses penarikan, seleksi, proses peningkatan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan anggota dan organisasi. Sementara itu, Darmadi (2022) menjelaskan bahwa MSDM adalah seseorang yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi atau instansi, yang berperan layaknya aset yang perlu dilatih dan dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan yang pada dasarnya telah dimiliki.

Hasibuan (2019:10) mengatakan ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar berfungsi secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan adalah definisi dari manajemen. Badriyah (2019:129) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan peran tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Sementara itu, Afandi (2021:3) menyatakan bahwa pengelolaan meliputi proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan tenaga kerja ialah bagian dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah langkah untuk menangani antara lain isu terkait pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya, guna mendukung berjalannya organisasi atau perusahaan dalam meraih tujuan. *HRD (Human Resource Department)* Unit atau departemen yang umumnya mengelola sumber daya manusia

disebut departemen sumber daya manusia,. Terdapat 4 tujuan dari manajemen sumber daya manusia antara lain sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasional

Untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi, penting untuk diingat bahwa meskipun departemen sumber daya manusia dibentuk secara resmi untuk mendukung para manajer, tanggung jawab atas kinerja karyawan tetap menjadi aspek utama yang harus diperhatikan. ditangan manajer itu sendiri.

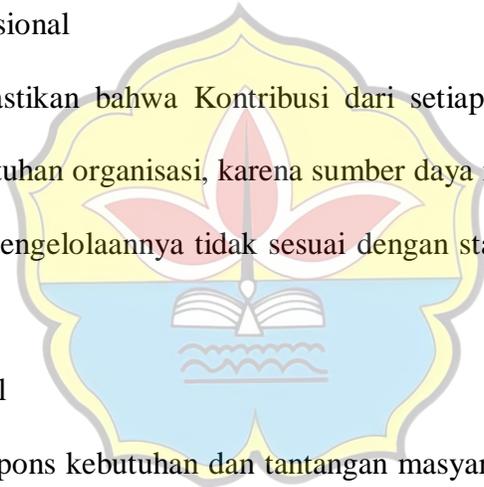
2. Tujuan Fungsional

Untuk memastikan bahwa Kontribusi dari setiap departemen perlu sejalan dengan kebutuhan organisasi, karena sumber daya manusia bisa menjadi tidak efisien jika pengelolaannya tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Tujuan Sosial

Untuk merespons kebutuhan dan tantangan masyarakat secara etis dan sosial, perlu dilakukan tindakan yang meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi. Ketidakmampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik dapat mengakibatkan berbagai hambatan.

4. Tujuan Personal



Didalam mendukung pencapaian tujuan mereka, pegawai harus mempertimbangkan semua target yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi. Penting untuk mempertimbangkan tujuan pribadi pegawai ketika menentukan apakah mereka perlu didorong, didukung, atau diremotivasi. Kinerja dan kepuasan pegawai dapat berjalan jika tujuan pribadi dipahami.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah asal kata yang berasal dari bahasa Inggris yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang berarti “kecakapan”. Kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan nilai yang ada didalam diri seseorang untuk menjalankan tanggungjawabnya sesuai dengan bidangnya. Agar dapat menyelesaikan pekerjaan dibidang tertentu secara optimal diperlukan kompetensi yang profesional dan memadai.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang. Bila kompetensi tidak berjalan secara maksimal maka akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut. Maka dari itu kompetensi berpengaruh dalam keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Kompetensi penting bagi seorang pegawai karena kompetensi menunjukkan pengetahuan atau kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dibidang tertentu. Kompetensi memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas terkait pekerjaan yang diperlukan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Yang dikemukakan oleh Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:142),

kompetensi yakni kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan baik, yang didasarkan pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Kompetensi seorang pekerja, yang didasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*behavior*), yang berhubungan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, untuk memberikan kinerja karyawan yang memuaskan (Bicen, P., Hunt, S. D., & Madhavaram, 2021). Menurut Rahmat (2019), kompetensi bagian karakteristik individu yang berkaitan dengan kinerja yang efektif dan atau unggul dalam situasi kerja tertentu.

Yang dikemukakan oleh Marwansyah (2016:36), kompetensi ialah percampuran dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian yang dibutuhkan didalam meraih keberhasilan pada suatu pekerjaan. Kompetensi dapat diukur bedasarkan standar yang telah ditentukan dan ditingkatkan dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Sementara itu, Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan pribadi seseorang dalam bekerja dengan mekasimal di tempat kerja, serta kemampuan seseorang untuk memberikan, menerima, dan mengimplementasikan keterampilan dan pengetahuan dalam lingkungan kerja. Dari pendapat beberapa ahli tersebut, bisa disimpulkan bahwa kompetensi ialah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya secara maksimal.

2.1.3.2 Fungsi Kompetensi

Kompetensi memiliki fungsi yang jelas dan nyata, sebagai dasar penilaian pegawai dalam bekerja dan juga bisa untuk mendorong pegawai memiliki pengetahuan yang lebih lagi sesuai dengan bidang pekerjaannya. (Tarigan & Setiawan, 2020:860) fungsi kompetensi adalah :

1. Menjelaskan standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Alat untuk menyeleksi karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Landasan untuk pengembangan.
5. Mempermudah adaptasi terhadap perubahan
6. Menjelaskan prosedur ketetapan kerja dan aturan yang ada.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Ada lima faktor kompetensi yang berpengaruh kepada pegawai disuatu instansi atau organisasi, diantaranya sebagai berikut :

1. Keyakinan diri dan Nilai-nilai

Seseorang yang memiliki keyakinan dan nilai-nilai yang optimal didalam dirinya akan cenderung pula memiliki kompetensi yang baik, percaya diri dan yakin bahwa dapat melakukan susatu atau tugas merupakan bentuk tanggungjawab dan kompetensi yang professional.

2. Keterampilan

Keterampilan yang baik dalam diri seseorang adalah keterampilan yang dilatih secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas didalam diri.

3. Pengalaman

Seseorang yang memiliki banyak pengalaman yang baik tentu akan lebih menguasai suatu pekerjaan atau bidang, dengan adanya pengalaman seseorang bisa mengambil pelajaran untuk tidak melakukan kesalahan yang sama

4. Karakteristik dan Kepribadian

Karakteristik dan Kepribadian ini muncul didalam diri seseorang karena suatu lingkungan. Karakteristik dan Kepribadian yang baik akan mempengaruhi kompetensi yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi

Motivasi adalah hal yang penting, karena memberikan dorongan kepada seseorang akan memiliki dampak yang positif, dengan memberikan motivasi seseorang akan lebih baik dan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

2.1.3.4 Jenis-jenis Kompetensi

Ada 5 jenis kompetensi menurut Kunandar (2019), yaitu :

1. Kompetensi Intelektual

Kemampuan yang mendasar pada ilmu yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

2. Kompetensi Fisik

Merupakan kemampuan fisik seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Kompetensi Sosial

Perilaku seseorang tentang pemahaman dalam berkehidupan sosial yang akan menjadi dasar

4. Kompetensi Spiritual

Kemampuan seseorang dalam memahami nilai agaman dan menerapkannya didalam kehidupan secara baik

5. Kompetensi Pribadi

Merupakan kemampuan seseorang dalam mengetahui, mengenali, memahami dan mewujudkan identitas dari dirinya sendiri.

2.1.3.5 Dimensi Kompetensi

Edison, Anwar, dan Komariyah (2018) mengemukakan adanya dimensi kompetensi didasarkan pada perilakunya yang merujuk pada peraturan, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yakni informasi yang didapatkan dengan pendidikan formal atau pelatihan serta kursus yang relevan dengan bidang pekerjaan yang dijalani.
2. Keahlian (*Skill*) merujuk pada kemampuan seseorang dalam bidang pekerjaan yang dikelola, serta kemampuan untuk mengelolanya dengan teliti. Selain itu, individu tersebut juga harus memiliki keahlian untuk memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan optimal.
3. Sikap (*Attitude*) adalah hal yang mengedepankan etika organisasi dan mencerminkan tingkah laku positif dalam mengambil tindakan. pendekatan ini tidak terpisahkan dari tanggung jawab kemampuan individu dalam menjalankan

tugas dengan baik adalah aspek penting bagi suatu usaha atau layanan, dan dapat memengaruhi reputasi perusahaan atau organisasi.

Ada 6 dimensi kompetensi yang dikemukakan Gordon dalam Sutrisno (2020:204) antara lain i :

1. **Pengetahuan (knowledge)** merupakan pemahaman dalam dimensi kognitif. Contohnya, seorang pegawai memahami cara mengidentifikasi proses pembelajaran dan menerapkannya dengan efektif dan efisien di perusahaan sesuai dengan kebutuhan.
2. **Pemahaman (understanding)** yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang ada pada individu. Contohnya, seseorang perlu memperluas akan wawasan mengenai situasi maupun kondisi saat melakukan pembelajaran dengan cara yang maksimal.
3. **Kemampuan/Keterampilan (skill) yakni** kualitas yang ada pada diri seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Contohnya, kemampuan seseorang pada saat pememilih prosedur kerja yang dianggap paling tepat sasaran.
4. **Nilai (value)** yakni tolak ukur perilaku yang dipercaya dan secara psikologis terinternalisasi pada diri individu. Contohnya, standar perilaku seseorang pada saat menjalankan tugas, seperti jujur, terbuka, dan sikap demokratis.
5. **Sikap (attitude)** yaitu emosi (positif atau negatif, menyukai atau tidak menyukai) atau reaksi terhadap stimulus dari lingkungan. Misalnya, seseorang merespons krisis ekonomi, serta merasakan dampak dari kenaikan gaji dan berbagai situasi lainnya.

6. **Minat (interest)** yakni kecenderungan individu didalam menjalankan suatu tindakan. Contohnya, terlibat dalam aktivitas tugas tertentu.

Menurut Bahri (2015 : 32) adapun dimensi kompetensi adalah sebagai berikut

:

1. Pengetahuan

Memahami komprehensif peraturan, perencanaan, melakukan evaluasi kerja

2. Keterampilan

Terampil dalam inivasi bekerja, membuat konsep kerja, terampil dalam melaksanakan proses

3. Kemampuan

Kemampuan bekerja secara kooperatif, mampu berkoordinasi, mampu mengikuti perubahan yang ada dan mengambil keputusan

2.1.3.6 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi yang dikemukakan Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:140) antara lain adalah :

1. Pengetahuan

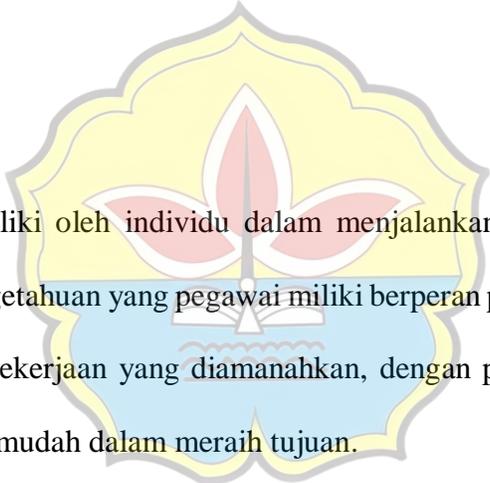
- a. Mempunyai pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.
- b. Mempunyai keinginan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

2. Keahlian

- a. Mempunyai keahlian teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikelola.
 - b. Mempunyai kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi atas masalah yang dihadapi.
3. Sikap
- a. Mempunyai sikap inisiatif untuk mengurangi beban rekan kerja.
 - b. Menunjukkan sifat yang ramah dan sopan saat menjalankan tugas.

Ada 4 Indikator kompetensi menurut (Nuraini, 2019), antara lain sebagai berikut :

1. Pengetahuan



Ilmu yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Pengetahuan yang pegawai miliki berperan penting dalam keberhasilan melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan, dengan pengetahuan pegawai yang baik akan lebih mudah dalam meraih tujuan.

2. Kemampuan

Merupakan usaha suatu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada individu dengan sebaik dan seoptimal mungkin. Selain pengetahuan dan keterampilan pegawai, merupakan aspek penting untuk diperhatikan adalah perilaku pegawai tersebut.

3. Pengalaman

Pengalaman yang sudah ada pada seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensinya. Seorang pegawai dengan pengalaman di bidangnya akan lebih mudah dalam mengembangkan keterampilannya.

4. Perilaku Individu

Pola perilaku individu disaat melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan. Jika individu tersebut memiliki kinerja yang mendukung pencapaian organisasi, maka mereka akan secara otomatis menjalankan semua tugas yang diberikan secara optimal.

Ada 5 indikator kompetensi yang dikemukakan oleh Wibowo (Putri dkk, 2022) antara lain sebagai berikut :

1. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan pendukung sistem perilaku yang secara fungsional yang berhubungan kepada pencapaian tujuan dalam bekerja. Dalam konteks ini, keterampilan juga dapat diartikan sebagai kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Pengetahuan (*knowledge*)

Ilmu yang ada pada diri individu dalam bidang tertentu. Pegawai perlu mengetahui serta belajar tentang ilmu pengetahuan atau informasi yang relevan dengan bidang kerja.

2. Konsep diri (Sikap)

Pegawai harus menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya dengan penuh percaya diri serta meyakini bahwa pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara optimal.

3. Sifat

Karakteristik yang cenderung tetap dalam perilaku seseorang. Setiap pegawai memiliki watak (sifat) yang berbeda-beda saat menjalankan tugasnya.

4. Motif

Sesuat secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh individu, yang memicu pada cara bertindak, mengarahkan, dan membentuk perilaku menuju maksud tertentu.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diartikan sebagai mana sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang sudah ada, diketahui dan dijadikan acuan oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan penyelesaian masalah di dalam organisasi. Budaya organisasi juga dikenal sebagai budaya perusahaan. Ini adalah kebiasaan yang memang sudah ada dan diterapkan dalam aktivitas kerja, memiliki peran untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dan manajer (Edison, 2016:233). Menurut Edy Sutrisno (2019:2), budaya organisasi, yang juga disebut budaya lingkungan kerja, merupakan sekumpulan nilai atau norma yang ada cukup lama dan diakui bersama oleh anggota organisasi (pegawai) yang memiliki peran sebagai pedoman perilaku dan sikap dalam menyelesaikan permasalahan yang ada didalam organisasi.

Budaya organisasi dianggap sebagai pengaturan pada pikiran kolektif, yang membedakan anggota satu organisasi dari organisasi yang ada lain. Budaya tempat karyawan bekerja menanamkan keyakinan serta nilai-nilai yang dibutuhkan, sehingga memiliki peran penting dalam memahami pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja (Bhardwaj & Kalia, 2020). Sementara itu, menurut Ogbonna dan Harris (dalam Tazkia, 2017: 17-18), budaya organisasi mencakup keyakinan, nilai, makna, serta asumsi yang diterima secara bersama oleh suatu kelompok sosial, yang berfungsi untuk memperjelas pola interaksi di antara anggotanya serta bagaimana mereka merespons lingkungan.

Menurut Sulakson Hari (2015), budaya organisasi pada hakikatnya meruakan norma dan nilai yang diterapkan kepada seluruh anggota atau tim dalam organisasi, yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya. Menurut yang dikemukakan oleh Setyorini & Santi (2021), budaya organisasi yakni kekuatan seseorang yang mendukung pencapaian kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai ilmu dasar yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik dalam pelaksanaan aktivitas di organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi ialah nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan berperilaku yang diterapkan didalam suatu organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada 6 faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Wahyuddin et al, 2021, yaitu :

1. **Perilaku yang diamati** yaitu pola tindakan yang terlihat dari anggota organisasi. Saat berinteraksi, mereka dapat memakai bahasa yang umum, istilah khusus, atau menjalankan ritual tertentu.
2. Norma adalah berbagai tolak ukur perilaku yang ada, termasuk pedoman mengenai sejauh mana pekerjaan harus dilaksanakan.
3. Nilai dominan yakni yang merujuk pada prinsip-prinsip utama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, seperti dedikasi terhadap kualitas produk yang unggul, tingkat kehadiran yang tinggi, atau efektivitas kerja yang optimal.
4. *Philosophy* yakni mencakup prosedur terkait dengan keyakinan organisasi dalam menyikapi pegawai.
5. Aturan adalah arahan yang diikuti yang berhubungan dengan pertumbuhan organisasi
6. *Organization climate* mencerminkan keyakinan yang menyeluruh diungkapkan kedalam kondisi ruang, cara berinteraksi antar anggota, serta bagaimana anggota memperlakukan diri mereka sendiri.

2.1.4.3 Jenis-jenis Budaya Organisasi

Terdapat beberapa jenis budaya organisasi yang diketahui, yaitu sebagai berikut

:

1. Budaya Organisasi Klasik

Jenis budaya ini ialah kategori budaya menekankan pada sistem, norma, dan prosedur yang terperinci. Pada budaya ini, fokus utamanya ada pada ketertiban dan kedisiplinan, serta penerapan prosedur yang teratur. pekerja diharapkan untuk mematuhi aturan dan SOP yang telah berlaku, dan tidak diperbolehkan bertindak di luar batasan tersebut. Budaya ini cocok diimplementasikan di organisasi yang membutuhkan ketelitian dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

2. Budaya Organisasi yang Bertanggung jawab

Budaya organisasi yang bertanggung jawab ialah kategori budaya yang menekankan pentingnya tanggung jawab dan profesionalisme. Pada budaya ini, individu diharapkan memahami peran mereka dalam mencapai tujuan. Pegawai diharapkan bekerja secara profesional. Budaya ini juga menekankan pentingnya komunikasi yang efisien untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang mengadopsi budaya ini cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi antar sesama dan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pengembangan karir.

3. Budaya Organisasi Kreatif

Budaya organisasi reatif ialah budaya yang menekankan pembaruan dan keberhasilan. Budaya ini, pekerja diberi kesempatan didalam berekspresi dan mengembangkan ide terbaru. Organisasi yang mengadopsi budaya ini biasanya lingkungan kerja yang dimilikinya fleksibel dan dinamis, berseta mendorong para pegawainya pada cara berpikir skreatif. Selain itu, kolaborasi dan kerjasama antar anggota sangat ditekankan agar tujuan tercapai. Pada budaya ini dapat meningkatkan pembaruan dan ide ataupun imajinasi pegawai, serta kemampuan dalam menghadapi permasalahan.

4. Budaya Organisasi yang *Humanis*

Jenis budaya ini menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang kondusif. Fokus utamanya adalah kesejahteraan pegawai guna menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung. Organisasi yang menerapkan budaya ini cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, budaya ini juga mengedepankan komunikasi yang efektif dan kerja sama yang solid demi mencapai tujuan organisasi.

5. Budaya Organisasi yang *Performance-Oriented*

Budaya organisasi yang berorientasi kinerja ialah budaya yang fokus utamanya hasil dan pencapaian. Pada budaya ini, organisasi menyatakan pentingnya memperoleh ouput yang optimal dalam menyelesaikan kewajiban. pegawai diharapkan dalam melakukan bekerja secara efisien dan efektif untuk meraih tujuan organisasi. Organisasi yang menerapkan budaya ini biasanya dengan

sistem pengukuran kinerja yang jelas dan menekankan kinerja individu dalam pengambilan keputusan. Budaya ini juga berfungsi dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawai.

6. Budaya Organisasi yang Berlandaskan Kepemimpinan

Budaya organisasi yang berorientasi pada kepemimpinan menekankan pentingnya pengelolaan dan komunikasi yang efektif. Dalam budaya ini, peran pemimpin sangat krusial dalam memberikan arahan kepada bawahan serta menjalin komunikasi yang baik demi mencapai tujuan. Pemimpin diharapkan menjadi panutan yang positif dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Di Budaya bermaksud pula memperkuat adanya kerjasama tim mencapai tujuan.

2.1.4.4 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi menentukan tercapainya tujuan, ada beberapa fungsi dari budaya organisasi menurut Menurut Pasla, B. N. (2023), yaitu :

1. Memberikan identitas

Budaya organisasi memberikan ciri khas yang membedakan suatu organisasi dari yang lainnya, menciptakan rasa keterikatan di antara anggota sebagai bagian dari kelompok yang istimewa.

2. Menciptakan kesatuan

Budaya organisasi membangun solidaritas dalam sebuah organisasi dengan menetapkan norma-norma yang diterima oleh semua anggotanya, sehingga mendorong kerjasama yang efektif.

3. Memfasilitasi komunikasi

Budaya organisasi mendukung komunikasi dengan menawarkan bahasa dan simbol yang dipakai oleh anggotanya. Hal ini memungkinkan anggota untuk berkomunikasi secara efektif dan saling memahami.

4. Menyediakan dukungan

Budaya organisasi memberikan dukungan kepada anggotanya melalui norma-norma yang diterima secara umum, sehingga mereka merasa aman dan nyaman.

5. Memfasilitasi pengambilan Keputusan

Budaya organisasi mendukung proses pengambilan keputusan dengan menetapkan norma-norma yang diakui oleh semua anggota, sehingga mereka dapat berkolaborasi dengan efektif dalam membuat keputusan.

6. Menyediakan stabilitas

Budaya organisasi memberikan stabilitas bagi suatu organisasi dengan menetapkan norma-norma yang disepakati oleh semua anggota, sehingga mereka dapat berkolaborasi dengan baik dan mencapai tujuan bersama.

7. Membantu dalam adaptasi dan perubahan

Budaya organisasi mendukung proses adaptasi dan perubahan dengan menyediakan metode yang diakui oleh anggota untuk menghadapi perubahan dan beradaptasi terhadap lingkungan yang berbeda.

2.1.4.5 Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi Budaya Organisasi menurut Edison (2016:131), mencakup beberapa aspek, antara lain :

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi tim

terdapat dimensi 4 budaya organisasi menurut Sulaksono Hari (2015) sebagai berikut :

1. Inovatif dalam memperhitungkan resiko yang ada
2. Berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai
3. Fokus pada kepentingan Bersama
4. Berorientasi pada tanggung jawab dan tugas yang diberikan

Dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2012:52), terdapat 7 dimensi budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan berani dalam mengambil risiko (*Inovation and risk taking*)

Seberapa jauh organisasi dapat membuat pegawainya untuk bertindak inovatif dan berani terhadap risiko. Dari pada itu, bagaimana organisasi memberikan penghargaan terhadap tindakan pengambilan risiko oleh karyawan serta merangsang ide-ide mereka.

2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*).

Menunjukkan seberapa tinggi harapan organisasi terhadap karyawan untuk memperlihatkan ketelitian, kemampuan analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)

Seberapa jauh manajemen lebih mengutamakan hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. Berorientasi kepada individu (*People orientation*)

Seberapa jauh kebijakan manajemen didalam mempertimbangkan pengaruh hasil-hasil tersebut terhadap individu di dalam organisasi.

5. Berorientasi tim (*Team orientation*)

Merupakan tindakan yang dikelola oleh tim, bukan oleh individu.

6. Sikap agresif (*Aggressiveness*)

Seberapa jauh individu disuatu organisasi bersikap agresif dan kompetitif dalam melaksanakan budaya organisasi dengan baik.

7. Stabilitas (*Stability*)

Suatu tindakan organisasi lebih menonjolkan pada status *quo* (mempertahankan kondisi yang ada karena disangka sudah memadai) dari pada adanya pertumbuhan.

2.1.4.6 Indikator Budaya Organisasi

Berikut ini terdapat indikator dari budaya organisasi menurut (Edison, 2016) yaitu :

1. Kesadaran dalam bekerja.

2. Usaha dalam mengembangkan diri dan kemampuan.
3. Mengikuti aturan yang ada.
4. Memiliki inisiatif.
5. Menetapkan rencana dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
6. Saling menghormati satu sama lain.
7. Saling menghormati perbedaan pendapat.
8. Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
9. Melakukan inovasi dalam hal baru
10. Bekerja dengan efektif dan efisien
11. Melakukan diskusi dalam menyelesaikan pekerjaan
12. Permasalahan tim yang terjadi diselesaikan dengan baik

Beberapa indikator budaya organisasi menurut Suryadi & Efendi (2019), antara lain :

1. Inovasi dan pengambilan resiko merupakan tingkat di mana suatu organisasi memotivasi anggotanya untuk berinovasi dan memiliki keberanian dalam mengambil risiko.
2. Detail yaitu sejauh mana organisasi mendorong anggotanya untuk bersikap teliti, analitis, dan terperinci.
3. Orientasi pada hasil merupakan seberapa baiknya organisasi dalam mendorong dan memotivasi anggotanya dalam menyelesaikan tugas.

4. Orientasi pada tim merupakan seberapa baik organisasi dalam penyelesaian tugas dan Kerjasama tim.
5. Agresifitas yaitu organisasi mendorong karyawan dalam bekerjasama dalam berupaya menghasilkan pekerjaan yang maksimal.
6. Stabilitas adalah sejauh mana organisasi menjaga statusnya dalam proses pengambilan keputusan dan tindakan.

Ada 5 indikator budaya organisasi menurut Muhdar (2020:307) antara lain sebagai berikut :

1. Integritas
2. Konsistensi
3. Profesional
4. Tanggung jawab
5. Komunikasi



2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai yang berkualitas sangat dibutuhkan didalam dunia kerja, kinerja pegawai sangat menentukan hasil dan tujuan akhir instansi atau perusahaan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau hasil kerja dari tanggungjawab kelompok atau individu sesuai dengan bidang dan kemampuannya, bila kinerja yang dihasilkan pegawai optimal maka akan berdampak positif bagi instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut yang dikemukakan oleh

Edison dkk. (2018:188), kinerja adalah proses yang dirujuk dan diukur dalam periode tertentu, berdasarkan ketentuan yang telah disepakati sebelumnya. Sementara itu, Wijonarko et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja ialah pencapaian kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu secara sah.

Menurut Sutrisno Pribadi (2022), kinerja ialah output yang dicapai oleh individu maupun kelompok pada organisasi, yang didasarkan keewangan maupun tanggung jawab yang dimiliki, upaya pencapaian tujuan organisasi harus dilakukan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika. Sementara itu, menurut Ondang et al. (2021), kinerja merupakan output dari suatu proses yang dievaluasi dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada yang dikemukakan oleh Y. H. Putri & Utara (2021), Kinerja adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam periode tertentu saat melaksanakan tugasnya. Keberhasilan ini diukur dengan membandingkannya dengan berbagai acuan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, kinerja mencerminkan seberapa baik suatu tugas diselesaikan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan teori lebih dari satu ahli yang telah dijelaskan di atas, didapat kesimpulan kinerja ialah hasil yang diperoleh seseorang atau kelompok didalam suatu organisasi bedasarkan ketentuan pencapaian tujuan, kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas secara optimal dalam mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut William Stern dalam Rahayu et al. (2022), terdapat dua faktor, yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Dari sudut pandang psikologis, adanya kemampuan berasal dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). berarti pemimpin dan karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110-120), terutama yang memiliki IQ sangat tinggi, berbakat, atau jenius, jika dilatih secara optimal untuk menjalankan jabatan dan memenuhi syarat pekerjaan setiap harinya, akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai sikap pimpinan dan pegawai terhadap kondisi kerja di lingkungan organisasi. Individu yang memiliki pandangan positif terhadap situasi kerjanya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, sedangkan mereka yang berpandangan negatif cenderung menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Kondisi kerja yang dimaksud mencakup interaksi antar karyawan, sarana kerja, suasana kerja, kebijakan atasan, gaya kepemimpinan, dan keadaan kerja.

2.1.5.3 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2016: 311) tujuan kinerja pada dasarnya adalah :

1. Untuk menilai tingkat kinerja pegawai.
2. Memberikan imbalan yang sesuai, seperti kenaikan gaji pokok dan bonus.

3. Mendorong tanggung jawab karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Menjadi pembeda antara satu karyawan dengan yang lainnya.
7. Mempererat hubungan antar karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Menjadi sumber rincian untuk perencanaan individu-individu dalam pengembangan karir.
9. Membantu penempatan karyawan berdasarkan pencapaian kinerja mereka.
10. Berfungsi sebagai alat untuk menilai tingkat kinerja.

2.1.5.4 Jenis-jenis Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) terdapat jenis-jenis kinerja, antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja Individu yaitu kinerja yang dilakukan atau diselesaikan oleh seseorang tanpa adanya bantuan dari orang lain atau tim.
2. Kinerja Organisasi yaitu kinerja yang dilakukan oleh banyak orang atau bahkan keseluruhan dari organisasi tersebut untuk menjapi hasil yang diinginkan.

2.1.5.5 Dimensi Kinerja

Menurut Edison et al. (2018:193), terdapat empat dimensi kinerja yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Target. Target adalah indikator untuk mengukur pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau uang yang dihasilkan sesuai yang telah ditentukan.

2. Kualitas. Kualitas merupakan elemen krusial, karena hasil kualitas menjadi kunci dalam menjaga loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu meningkatkan kepercayaan karena dianggap dapat diandalkan.
4. Taat asas. Selain memenuhi target, kualitas, dan ketepatan waktu, tidak lupa bahwa proses juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Ada 3 dimensi kinerja menurut Wirawan (2013:733) yaitu:

1. Hasil kerja

Sesuatu yang dapat diukur baik dari segi jumlah maupun kualitasnya. Indikator yang digunakan adalah kecepatan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan benar serta hasil dari pekerjaan tersebut.

2. Perilaku kerja

Etika di tempat kerja dan dalam pelaksanaan tugas mencakup dua jenis perilaku: perilaku kerja dan perilaku pribadi karyawan. Indikator yang digunakan meliputi disiplin, profesionalisme, dan kolaborasi.

3. Sifat individu

Sifat-sifat pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya. Indikator yang digunakan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran.

Menurut Irham Fahmi (2016:127), dimensi kinerja meliputi :

1. Kuantitas kerja

Menggambarkan jumlah beragam jenis tugas yang diselesaikan dalam satu waktu, sehingga efisiensi dan efektivitas dapat dicapai sesuai dengan target perusahaan. Indikator kuantitas kerja meliputi: kecepatan dan keterampilan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan tingkat kerapihan, ketelitian, dan relevansi dari hasil yang dicapai, tanpa mengesampingkan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kerja yang baik dapat meminimalkan kesalahan dalam penyelesaian tugas, sehingga berkontribusi pada perkembangan perusahaan. Indikator kualitas kerja meliputi: kerapihan, ketelitian, dan hasil pekerjaan..

3. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan-rekan, baik dalam hubungan vertikal maupun horizontal, serta di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan. Kerja sama yang terjalin dengan baik akan mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih optimal. Indikator kerja sama meliputi: hubungan kerja sama dan rasa kebersamaan..

4. Tanggung jawab

Menggambarkan sejauh mana adanya komitmen pegawai untuk menerima dan melaksanakan tugas, mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, beserta perilaku kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator tanggung jawab kerja mencakup: hasil kerjasama dan pengambilan keputusan.

5. Inisiatif

Kesanggupan pegawai dalam mengambil rasa inisiatif sendiri didalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan tanpa menunggu instruksi dari atasan. Indikator inisiatif meliputi: berpikir positif dan tindakan nyata. kreativitas, dan pencapaian prestasi.

2.1.5.6 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Edison dkk (2018:203) antara lain adalah berikut :

1. Fokus pada target.

Pegawai yang bekerja selalu mengacu pada target yang harus dicapai.

2. Menantang dan realitas.

Target yang diberikan kepada pegawai sangat menantang, tetapi tetap realistis.

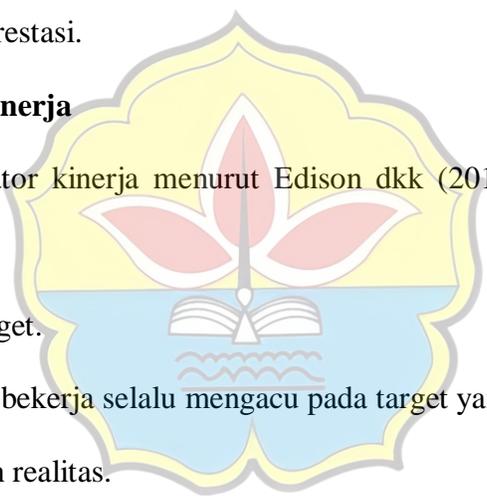
3. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Kualitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

4. Anggota memiliki komitmen untuk kualitas.

Untuk pegawai kualitas merupakan hal yang paling utama

5. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas.



Pegawai selalu bekerja mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

6. Puas atas kualitas yang dihasilkan.

Semua pihak yang terlibat puas terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan

7. Pekerjaan selesai tepat waktu.

Pekerjaan atau tanggung jawab pegawai selesai sesuai dengan ketetapan waktu yang telah ditetapkan.

8. Puas atas waktu penyelesaian.

Puas dengan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

9. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu.

Bagi seorang pegawai, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah hal yang penting dan harus diwujudkan.

10. Dilakukan dengan cara yang benar.

Dalam proses menyelesaikan pekerjaan pegawai melakukannya sesuai dengan SOP yang ada

11. Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Proses pekerjaan yang dilakukan bersifat transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

Terdapat 5 indikator kinerja menurut Roring (2019) meliputi :

1. Tanggung jawab. Terdapat rasa komitmen dalam diri pegawai untuk menyelesaikan tugas diberikan.

2. Keandalan, pegawai dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Inisiatif. Kemampuan individu untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas utama.
4. Mutu pekerjaan, kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai yang sesuai dengan deskripsi tugas mereka.
5. Kerja sama, kemauan pegawai dalam berpartisipasi dan berkolaborasi dengan rekan-rekan, baik dengan cara vertikal maupun horizontal, untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang dapat diandalkan.

Menurut Bernardin dan Russell dalam Budiasa (2021:26), kinerja karyawan diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas. Dievaluasi berdasarkan kualitas hasil pekerjaan yang diperoleh melalui proses tertentu.
2. Kuantitas. Diukur berdasarkan jumlah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang.
3. Ketepatan waktu. Untuk jenis pekerjaan tertentu, ditentukan batas waktu penyelesaian agar waktu dapat dimanfaatkan secara optimal untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang sudah ada untuk mencapai hasil yang terbaik.
5. Pengawasan. Pada kegiatan pekerjaan dilaksanakan secara mandiri tanpa membutuhkan bantuan atau petunjuk dari atasan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi pegawai yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik, kompetensi juga bisa menunjukkan keahlian pegawai dibidang pekerjaan. Kompetensi bisa juga diartikan sebagai kualitas seseorang. Profesional manajemen sumber daya manusia menggunakan istilah "kompetensi" dalam menjelaskan kualitas pribadi yang dibutuhkan pegawai sebagai pelaksanaan tugasnya secara efektif. Istilah “kemampuan” serupa dengan “kemampuan kinerja” di beberapa kalangan, pengertian kompetensi tersebut dijelaskan Inova (2019). Kompetensi berarti juga mencakup banyak hal yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya kompetensi bisa menunjukkan kemampuan pegawai dalam menguasai bidang dan tanggungjawabnya dalam mencapai standar instansi atau perusahaan.

2.2.2 Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

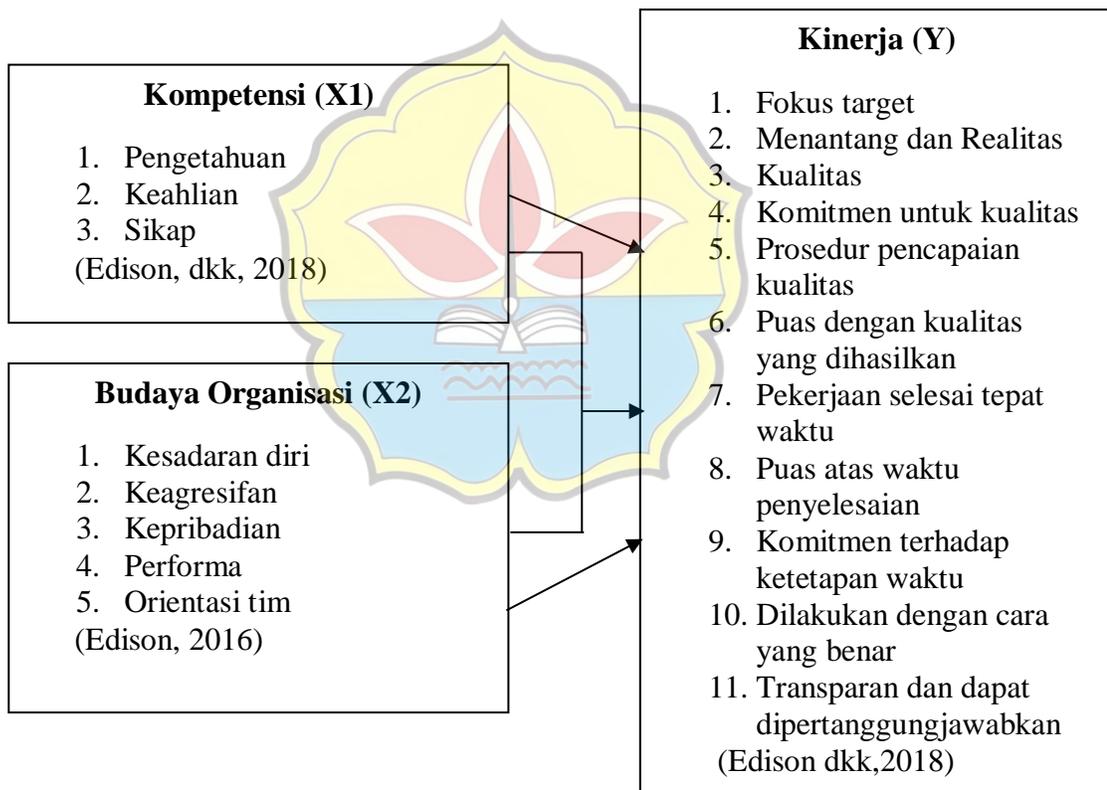
Terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, yang tercermin dalam perilaku organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman bagi anggota dalam berperilaku, yang secara tidak langsung diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi, penting untuk membangun budaya yang positif dan selaras dengan lingkungan kerja agar dapat mendukung pencapaian kinerja pegawai secara optimal.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dipenelitian ini penulis menyampaikan variabel-variabel, yang akan diteliti, yaitu :

1. Variabel bebas (Independen) : Kompetensi (X1) Budaya Organisasi (X2)
2. Variabel Terikat (Dependen) : Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang disajikan ini didasarkan pada hasil kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya. Untuk memudahkan pemahaman mengenai kerangka pemikiran penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam perumusan masalah, yang masih memerlukan pengujian untuk membuktikan kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah, teori, konsep, serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun, yakni :

1. Diduga kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.
2. Diduga kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.
3. Diduga kompetensi, budaya organisasi dan kinerja Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi baik dan tinggi.

2.5 Metode Penelitian

2.5.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dirancang untuk menganalisis kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen, serta untuk menggambarkan dan menjelaskan keterkaitan di antara keduanya. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari kompetensi dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.

2.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penerapannya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui kuesioner atau wawancara merupakan sumber data yang diberikan secara langsung kepada pengumpul data. Menurut Sugiyono (2022:219), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung. Menurut Sugiyono (2019:296), data sekunder adalah informasi yang diperoleh peneliti dari pihak yang mencatat dan menyediakannya. Data ini dapat berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah didokumentasikan dalam arsip.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari:

1. Wawancara dengan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi
2. Angket / Kuesioner

2.5.3 Metode Pengumpulan Data

Dikemukakan oleh Sugiyono (2019:194) prosedur pengumpulan data merupakan metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi, yang dapat dilakukan melalui :

1. Observasi

Observasi ialah proses mengamati dengan cara langsung objek penelitian berguna memahami lebih dekat aktivitas yang dilakukan. Metode ini dianggap sangat penting dalam mengumpulkan data untuk penelitian social. Dalam penelitian ini observasi di lakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah alat penyusunan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis untuk diisi oleh responden, bentuk pertanyaan disertai alternatif jawaban responden hanya diminta untuk mengisi atau memilih jawaban sesuai dengan pilihan yang ada.

Tabel 2.1 Skala Likert Pendapat Responden

	Pendapat Responden	Skor	
	Sangat Tidak Setuju	1	
	Tidak Setuju	2	
	Cukup Setuju	3	
2.5.4 Populasi	Setuju	4	dan
Sampel	Sangat Setuju	5	

2.5.4.1 Populasi

Sugiyono (2019:126) menyatakan populasi ialah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi.

2.5.4.1 Sampel

Sugiyono (2019:127) mengatakan bahwa sampel yaitu komponen dari jumlah keseluruhan dan karakteristik yang diperoleh oleh populasi. Didalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode total sampling yang artinya populasi lebih dari 100. Maka pengambilan jumlah sampel dipenelitian ini dengan menerapkan rumus slovin ialah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

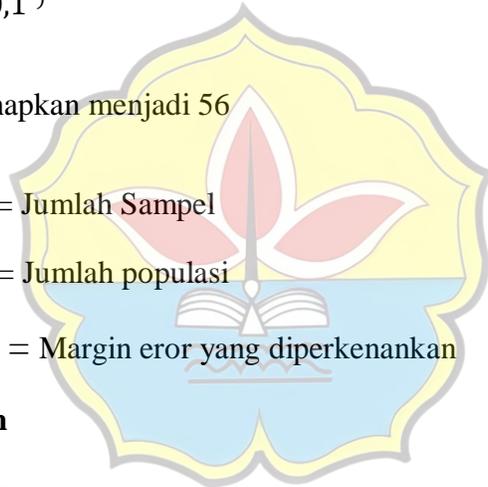
$$n = \frac{125}{1 + 125(0,1^2)}$$

= 55,56 digenapkan menjadi 56

Keterangan : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Margin eror yang diperkenankan



2.5.5 Uji Instrumen

2.5.5.1 Uji Validitas

Uji validitas ini diimplementasikan untuk menilai sah atau valid tidaknya suatu penelitian. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat secara efektif mengungkapkan hal yang ingin dihitung oleh kuesioner yang dimaksud (Ghozali, 2016:36). Korelasi *bivariate person* adalah Teknik yang sering digunakan oleh peneliti untuk menguji validitas. Jika r hitung $>$ r tabel maka skor total dinyatakan valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka skor total dinyatakan tidak valid.

2.5.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya yakni metode dipergunakan untuk menilai sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel. Suatu penelitian dianggap reliabel jika terdapat konsistensi dalam jawaban individu terhadap pertanyaan tertentu atau jika jawaban tersebut tetap stabil dari waktu ke waktu. Langkah ini penting untuk menjaga kestabilan dalam penelitian, menurut Ghozali (2016:45). Uji ini dihitung menggunakan rumus *Cronbach Alpha* pada SPSS, sebuah variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* <0,60, variabel tersebut dianggap tidak reliabel..

2.5.6 Metode Analisis Data

2.5.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menyusun tabel distribusi frekuensi dengan tujuan mengetahui tingkat perolehan nilai (skor) dari variabel yang diteliti, apakah termasuk dalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, atau sangat rendah. Setiap nilai dikelompokkan menggunakan metode klasifikasi berdasarkan posisinya dalam skala rentang. Untuk menentukan skala rentang, digunakan rumus sebagai berikut :

- a) Penentuan Rentang Skala

$$R_s = n \frac{m-1}{m}$$

$$R_s = 56 \frac{5-1}{5} = 44,8$$

Keterangan : R_s = Rentan skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative jawaban item

b) Penentuan Rentan Skor

Rentan skor rendah = n x skor terendah

$$= 56 \times 1$$

$$= 56$$

Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi

$$= 56 \times 5$$

$$= 280$$

Tabel 2.2 Rentang Skala dan Penafsiran

No	Rentan Skala	Kategori
1.	56-100,7	Sangat rendah / Sangat tidak puas
2.	100,8-145,5	Rendah / Tidak puas
3.	145,6-190,3	Sedang
4.	190,4-235,1	Tinggi / Puas
5.	235,2-280	Sangat tinggi / Sangat puas

2.5.6.2 Analisis Regresi Berganda

Dikemukakan oleh Sugiyono (2018:307), regresi linear berganda berfungsi bagi peneliti untuk menganalisis fluktuasi atau perubahan dari variabel dependen. Metode ini digunakan ketika terdapat adanya minimal dua variabel independen. Dalam regresi linear berganda melibatkan lebih dari satu variabel yang digunakan. dengan satu variabel yang menjadi terikat. Berikut ini merupakan rumus dari analisis regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 - \beta_2 \cdot X_2 - \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien Regresi

X1 = Kompetensi

X2 = Budaya Organisasi

ε = error (Kesalahan)

2.5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021:147), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi selalu positif karena merupakan rasio dari jumlah kuadrat, dan berada dalam rentang 0 hingga 1. Jika nilai R^2 yang diperoleh bernilai negatif, maka R^2 tersebut akan dianggap setara dengan 0.

- a) $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa variabel independen (X) tidak memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen (Y).
- b) $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa variabel independen (X) sepenuhnya mampu menjelaskan variabel dependen (Y).

2.5.6.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196), uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Data

yang berdistribusi normal merupakan salah satu indikator dari model regresi yang baik. Normalitas dapat dianalisis dengan memperhatikan pola penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal grafik normal P-P Plots.

- c) Data dinyatakan berdistribusi normal apabila tersebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti pola garis diagonal.
- d) Data dikategorikan tidak berdistribusi normal apabila tersebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti pola garis diagonal.

Penggunaan grafik dalam pengujian normalitas dapat menyebabkan kebingungan, karena data yang tidak berdistribusi normal mungkin terlihat seolah-olah normal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, uji normalitas juga dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov pada tingkat signifikansi 0,05. Keputusan ditentukan berdasarkan kriteria berikut :

- a) Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $>0,05$ atau 5%.
- b) Data dianggap tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $<0,05$ atau 5%.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi dianggap baik jika tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat

diidentifikasi melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Umumnya, nilai cutoff yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau VIF ≥ 10 , yang menunjukkan bahwa data tersebut mengandung multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan analisis hubungan antara anggota dalam suatu kumpulan observasi yang diurutkan berdasarkan waktu dan ruang. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung autokorelasi. Dalam analisis regresi, uji ini dapat dilakukan menggunakan berbagai metode, salah satunya adalah uji Durbin-Watson (statistik-d). Uji ini membandingkan nilai Durbin-Watson hitung (d) dengan nilai Durbin-Watson tabel, yang terdiri dari batas atas (upper bound atau d_U) dan batas bawah (lower bound atau d_L), dengan ketentuan sebagai berikut ini :

- a) $dW < d_L$, terdapat autokorelasi positif (+)
- b) $d_L \leq dW \leq d_U$, tidak dapat disimpulkan
- c) $d_U < dW < 4 - d_U$, tidak terjadi autokorelasi
- d) $4 - d_U \leq dW \leq 4 - d_L$, tidak dapat disimpulkan
- e) $dW > 4 - d_L$, ada autokorelasi negatif (-)

4. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2017:47) menyatakan Heteroskedastisitas berarti bahwa terdapat variasi yang tidak sama pada variabel dalam model regresi. Namun, jika variasi dalam model regresi, nilainya bersifat identic, hal tersebut dianggap

homoskedastitas. Untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas, bisa digunakan metode analisis grafik. Metode ini diselesaikan dengan memeriksa grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen, yaitu ZPRED, dengan residualnya, SRESID Dasar analisis untuk metode ini ialah :

- a) Ketika muncul Pola spesifik, seperti susunan titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit), sehingga menunjukkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- b) Ketika tidak terbentuk pola yang jelas, dengan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen, yaitu X1 dan X2, secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen Y. Analisis dilakukan menggunakan uji F dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Sebelum melakukan perbandingan, perlu ditentukan terlebih dahulu tingkat kepercayaan $(1 - \alpha)$ serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ guna menetapkan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan merupakan sebesar 0,05 dan criteria dalam mengambil keputusan adalah sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka :
 - a) H_a diterima karena menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan

b) H_0 ditolak karena tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka :

a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

Apabila nilai signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $F > 0,05$, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa semua variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen..

6. Uji Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk menentukan sejauh mana setiap variabel independen secara individual berpengaruh terhadap perubahan variabel dependen. Berikut adalah kesimpulan dari hasil uji t :

a) Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka H_0 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α), maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.signifikan.

2.5.7 Operasional Variabel

Operasional variabel mencakup tabel mengenai urian dari 3 variabel penelitian menyusun dimensi lalu menjadi indikator dan masing-masing indikator ditentukan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Operasional variabel pada penelitian ini meliputi variabel independen, yaitu kompetensi dan budaya organisasi, serta variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Definisi operasional, indikator, dan dimensi dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.3 Operasional Variabel

NO	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki keunggulan yang berlandaskan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:142).	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Keahlian (<i>Skill</i>)	1. Pengetahuan yang mendukung pekerjaan 2. Memiliki kemauan dalam meningkatkan pengetahuan. 3. Keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaan. 4. Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi atas masalah yang ada.	Ordinal

			3. Sikap (<i>Attitude</i>)	5. Memiliki sikap inisiatif. 6. ramah dan sopan dalam melaksanakan pekerjaan	
2.	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah ada sejak lama dan diterapkan sebagai aktivitas kerja, berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dan manajer. Menurut (Edison, 2016:233)	1. Kesadaran diri	1. Kesadaran dalam bekerja. 2. Usaha dalam mengembangkan diri dan kemampuan. 3. Mengikuti aturan yang ada.	Ordinal
			2. Keagresifan	4. Memiliki inisiatif. 5. Menetapkan rencana dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	
			3. Kepribadian	6. Saling menghormati satu sama lain. 7. Saling menghormati perbedaan pendapat.	
			4. Performa	8. Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan. 9. Melakukan inovasi dalam hal baru 10. Bekerja dengan	

				efektif dan efisien	
			5. Orientasi tim	11. Melakukan diskusi dalam menyelesaikan pekerjaan 12. Permasalahan tim yang terjadi diselesaikan dengan baik	
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah proses yang dirujuk dan diukur dalam periode tertentu, berdasarkan ketentuan yang telah disepakati sebelumnya. Menurut (Edison, dkk, 2018:188)	1. Target	1. Fokus pada target 2. Menantang dan Realitas.	Ordinal
			2. Kualitas	3. Kualitas yang sesuai dengan standar. 4. Memiliki komitmen untuk kualitas. 5. Memiliki prosedur pencapaian kualitas. 6. Puas dengan kualitas yang dihasilkan.	
			3. Waktu	7. Pekerjaan selesai tepat waktu. 8. Puas dengan waktu penyelesaian. 9. Berkomitmen terhadap ketetapan waktu.	

			4. Taat Asas	10. Proses pekerjaan dilakukan dengan benar. 11. Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.	
--	--	--	--------------	--	--



BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

3.1 Sejarah Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi

Sekretariat Daerah Kota Jambi mendukung Kepala Daerah dalam merumuskan kebijakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas SKPD. Selain itu, juga bertanggung jawab dalam menyediakan layanan administrasi pemerintahan. Dengan demikian, Sekretaris Daerah Kota Jambi memiliki peran krusial, bertindak sebagai koordinator dalam pelaksanaan kebijakan umum Pemerintah Daerah dengan akuntabilitas, serta berperan sebagai pengendali dalam menjalankan kegiatan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Jambi.

Sekretariat Daerah Kota Jambi telah melakukan upaya dalam merancang dan menetapkan Rencana Strategis yang didasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) serta Visi dan Misi Kota Jambi. Selain itu, berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kebijakan Sekretariat Daerah. Rencana Strategis ini dirancang sebagai acuan serta dukungan dalam pelaksanaan Pemerintahan Umum guna mencapai akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah.

3.2 Visi dan Misi Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi

3.2.1 Visi Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi

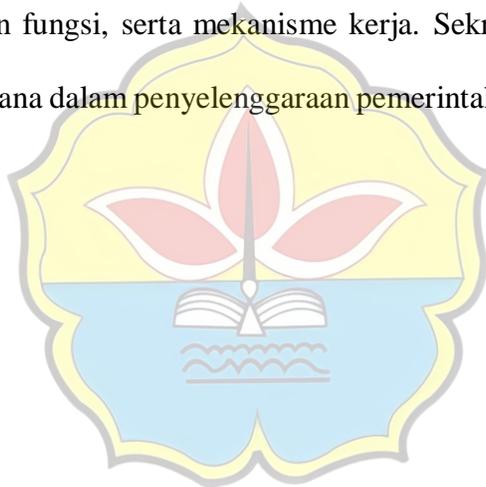
Mengembangkan Kota Jambi sebagai pusat perdagangan dan jasa yang berbasis pada masyarakat berakhlak dan berbudaya, serta mengutamakan pelayanan yang unggul.

3.2.2 Misi Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi

Memperkuat birokrasi serta meningkatkan layanan masyarakat dengan memanfaatkan teknologi informasi.

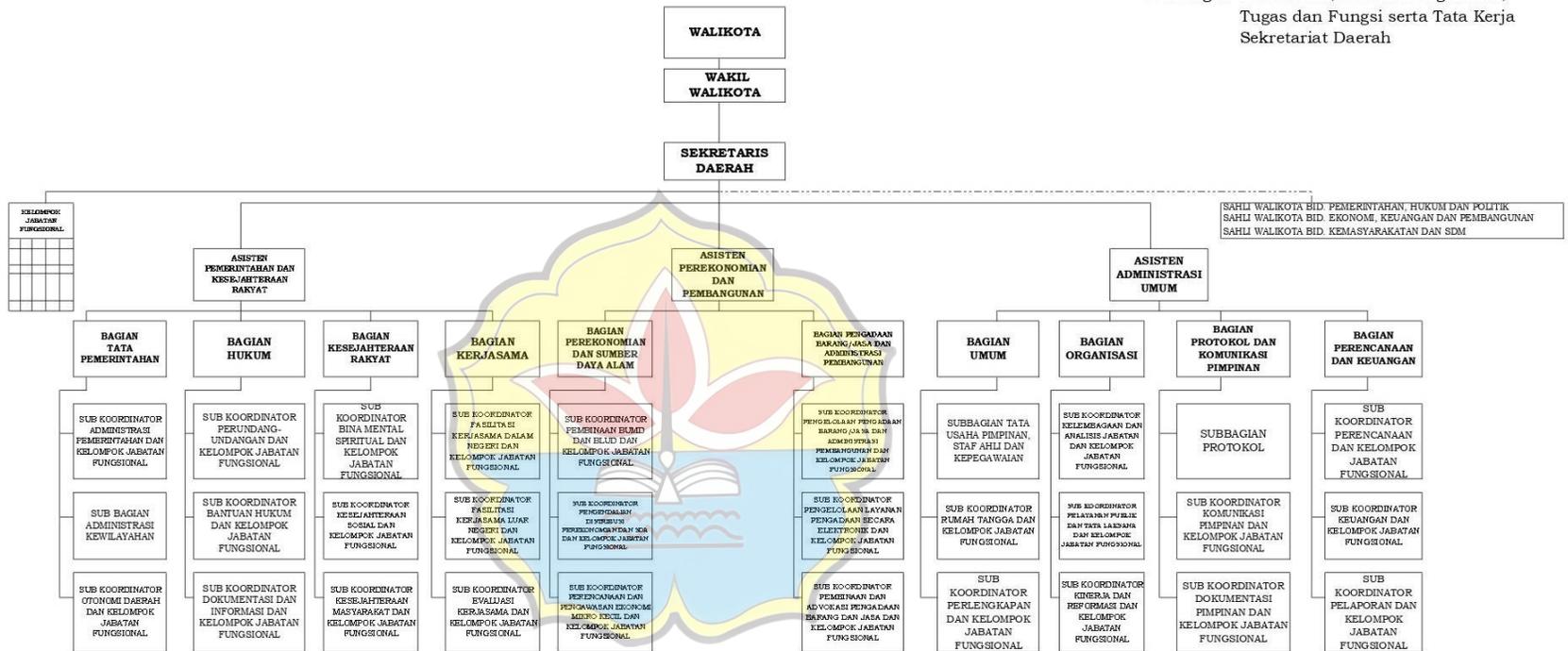
3.3 Struktur Organisasi Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi

Dengan peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah berdasarkan peraturan daerah tersebut maka terbentuklah Sekretariat Daerah Kota Jambi. Keberadaannya juga diatur oleh Peraturan Wali Kota Jambi Nomor 40 Tahun 2021, yang menetapkan posisi, struktur organisasi, tugas dan fungsi, serta mekanisme kerja. Sekretariat Daerah Kota Jambi sebagai unsur pelaksana dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, dengan struktur organisasi yakni :



STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KOTA JAMBI

LAMPIRAN : PERATURAN WALIKOTA JAMBI
 Nomor : 40 Tahun 2021
 Tanggal : 31 Desember 2021
 Tentang : Kedudukan, susunan Organisasi,
 Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja
 Sekretariat Daerah



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Sekretariat Daerah Kota

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Bedasarkan pesebaran kuesioner penelitian yang disebarkan sebanyak 56 orang yakni pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi diperoleh karakteristik responden dalam bentuk jenis kelamin, umur dan Pendidikan terakhir pegawai. Berikut ini adalah karakteristik responden pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi, yaitu :

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Bedasarkan data dari hasil penyebaran kuesioner penelitian yang diperoleh pada 56 orang pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi, data yang didapat mengenai jenis kelamin responden antara lain :

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	29	51,8
2	Perempuan	27	48,2
Total		56	100

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Bedasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 56 responden terdapat 29 responden atau 51,8% yang merupakan responden berjenis kelamin laki-laki, jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan yang berjumlah sebanyak 27 responden atau 48,2% dari 100% presentase.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Bedasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada 56 orang pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi, data yang didapat mengenai rentran skala umur responden sebagai berikut :

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Skala Umur	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	< 20 Tahun	0	0
2	20 – 30 Tahun	26	46,4
3	31- 40 Tahun	28	50
4	41-50 Tahun	2	3,6
5	> 50 Tahun	0	0
Total		56	100

Sumber :Olah Data Tahun 2025

Besadarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa frekuensi terbanyak responden bedasaekan umur yaitu pada rentan umur 31-40 tahun sebanyak 28 responden atau 50% dari jumlah keseluruhan responden yang ada. Frekuensi responden pada rentan umur <20 tahun dan >50 tahun memiliki hasil yang nihil atau tidak ada. Pada rentan umur 20-30 tahun menghasilkan jumlah responden sebanyak 26 orang atau 46,4% dan pada rentan umur 41-50 terdapat 2 responden atau 3,6% dari 100% presentase.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Bedasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada 56 orang pegawai kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi, data yang didapat mengenai Pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA Sederajat	24	42,9
2	D1- D3	3	5,4
3	S1	25	44,6
4	S2	4	7,1
Total		56	100

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 56 respnden frekuensi paling banyak merupakan responden dengan jenjang Pendidikan terakhir S1 sebanyak 25 responden atau 44,6%, kemudian frekuensi kedua paling banyak merupakan responden dengan Pendidikan terakhir SMA Sederajat yaitu sebanyak 24 responden atau 42,9%. Responden dengan Pendidikan terakhir S2 sebanyak 4 responden atau 7,1% dan dengan Pendidikan Diploma sebanyak 3 responden atau 5,4% dari total seluruh presentase 100%.

4.1.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.2.1 Uji Validitas

Pada uji validitas ini digunakan untuk mengetahui mengenai kuesioner yang disusun dan diisi oleh responden itu menghasilkan hasil valid atau tidak valid, untuk mengetahui hasil tersebut perlu dilakukan dengan uji korelasi antara skor atau nilai dari tiap tiap pertanyaan yang diajukan dengan total skor kuesioner tersebut. Item-item dari setiap kuesioner tersebut akan dinyatakan valid apabila nilai dari r-hitung > dari pada nilai r-tabel. Pada penelitian ini penyebaran kuesioner disebar sebanyak 56 sampel dengan nilai $df = n-k-1$ jadi nilai df yang dihasilkan adalah 55 dengan Tingkat signifikansi sebesar 5% maka r-tabel yang didapatkan adalah 0,2609. Pada pertanyaan kuesioner didapatkan nilai r-hitung dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	1	0,714	0,2609	Valid
	2	0,651	0,2609	Valid
	3	0,699	0,2609	Valid
	4	0,571	0,2609	Valid
	5	0,707	0,2609	Valid
	6	0,506	0,2609	Valid
Budaya Organisasi (X2)	1	0,686	0,2609	Valid
	2	0,608	0,2609	Valid
	3	0,656	0,2609	Valid
	4	0,640	0,2609	Valid
	5	0,532	0,2609	Valid
	6	0,612	0,2609	Valid
	7	0,593	0,2609	Valid
	8	0,509	0,2609	Valid
	9	0,690	0,2609	Valid
	10	0,705	0,2609	Valid
	11	0,669	0,2609	Valid
	12	0,646	0,2609	Valid
Kinerja (Y)	1	0,696	0,2609	Valid

	2	0,541	0,2609	Valid
	3	0,701	0,2609	Valid
	4	0,760	0,2609	Valid
	5	0,743	0,2609	Valid
	6	0,689	0,2609	Valid
	7	0,793	0,2609	Valid
	8	0,765	0,2609	Valid
	9	0,777	0,2609	Valid
	10	0,705	0,2609	Valid
	11	0,596	0,2609	Valid

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh indikator variabel kompetensi, budaya organisasi dan kinerja menghasilkan hasil yang valid dari masing-masing itemnya dinyatakan valid karena r-hitung menghasilkan angka lebih besar dibandingkan dengan r-tabel (0,2609).

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen dapat menghasilkan hasil yang serupa ketika diterapkan pada sampel yang sama. Suatu variabel dianggap reliabel jika menghasilkan nilai yang konsisten. Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai yang dihasilkan *Cronbach Alpha* >0,60. Bila nilai alpha yang dihasilkan mendekati angka satu, maka dari situ dapat dinilai bahwa nilai reabilitas data yang dihasilkan semakin baik atau terpercaya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
----------	-------------	-------------------------	--------

Kompetensi (X1)	6	0,757	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	12	0,755	Reliabel
Kinerja (Y)	11	0,768	Reliabel

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi, budaya organisasi dan kinerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan hasil angka tersebut maka ketiga variabel tersebut berstatus reliabel.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah memahami karakteristik dari responden penelitian, hasil analisis data primer yang bersifat deskriptif diperoleh dari 56 responden terkait variabel kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja.

4.1.3.1 Deskripsi Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi (X1) yang terdiri dari 6 item pertanyaan dari indikator-indikator terhadap variabel. Kuesioner penelitian ini diberikan dan diisi oleh 56 orang responden dan memberikan hasil mengenai variabel kompetensi dapat dijelaskan berikut ini :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Hasil dari jawaban responden mengenai pengetahuan yang dituangkan kedalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Pengetahuan (*Knowledge*)

Item	Pertanyaan	Jawaban	Skor	Keterangan
------	------------	---------	------	------------

		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pengetahuan yang saya miliki dapat mendukung pekerjaan saya.	4	9	20	15	8	182	Sedang
2	Saya memiliki keinginan dalam mengembangkan pengetahuan untuk mendukung pekerjaan	0	7	12	29	8	206	Tinggi / Puas
Jumlah							388	Tinggi / Puas
Rata- Rata							194	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa kompetensi berdasarkan dari pertanyaan mengenai pengetahuan mendapatkan jumlah skor 388. Skor dari pertanyaan mengenai “pengetahuan yang saya miliki dapat mendukung pekerjaan saya” mendapatkan skor sebanyak 182 masuk kedalam kategori “sedang”, sedangkan pertanyaan mengenai “saya memiliki keinginan dalam mengembangkan pengetahuan untuk mendukung pekerjaan” menghasilkan skor sebanyak 206 masuk kedalam kategori “tinggi / puas” dan secara keseluruhan menghasilkan skor dengan rata-rata 194 masuk kedalam kategori “tinggi / puas”.

b. Keahlian (*Skill*)

Hasil dari jawaban responden mengenai keahlian yang dituangkan kedalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Terhadap Keahlian (*Skill*)

Item	Pertanyaan	Jawaban	Skor	Keterangan
------	------------	---------	------	------------

		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Keahlian yang saya miliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya saat ini.	2	18	14	15	7	175	Sedang
2	Saya memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mencari solusi atas masalah yang ada	0	8	25	19	4	187	Sedang
Jumlah							362	Sedang
Rata- Rata							181	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa kompetensi berdasarkan dari pertanyaan mengenai keahlian mendapatkan jumlah skor 362. Skor dari pertanyaan mengenai “keahlian yang saya miliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya saat ini” mendapatkan skor 175 yang masuk kedalam kategori “sedang”, sedangkan pertanyaan mengenai “saya memiliki kemampuan mengidentifikasi dan mencari Solusi atas masalah yang ada” mendapatkan skor 187 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Dan secara keseluruhan menghasilkan skor dengan rata-rata 181 yang masuk kedalam kategori “sedang”

c. Sikap (*Attitude*)

Hasil dari jawaban responden mengenai sikap yang dituangkan kedalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Terhadap Sikap (*Attitude*)

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki sikap yang inisiatif terhadap lingkungan dan rekan kerja yang ada dikantor	0	7	26	17	5	185	Sedang
2	Sikap yang saya miliki dan tunjukkan mencerminkan sikap sopan dan ramah	0	3	9	26	18	227	Tinggi / Puas
Jumlah							412	Tinggi / Puas
Rata- Rata							206	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kompetensi berdasarkan dari pertanyaan mengenai sikap mendapatkan jumlah skor sebesar 412. Skor pertanyaan mengenai “saya memiliki sikap yang iisiatif terhadap lingkungan dan rekan kerja yang ada dikantor” mendapatkankan skor 185 yang masuk kedalam kategori “sedang”, sedangkan pertanyaan mengenai “sikap yang saya miliki dan tunjukkan mencerminkan sikap sopan dan ramah” mendapatkan skor 227 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Dan secara keseluruhan menghasilkan skor 206 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”.

d. Rekapitulasi Skor Variabel Kompetensi (X1)

Rekapitulasi pertanyaan variabel kompetensi dengan skor yang paling tinggi dan skor yang paling rendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Rekapitulasi Variabel Kompetensi (X1)

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pengetahuan yang saya miliki dapat mendukung pekerjaan saya.	4	9	20	15	8	182	Sedang
2	Saya memiliki keinginan dalam mengembangkan pengetahuan untuk mendukung pekerjaan	0	7	12	29	8	206	Tinggi / Puas
3	Keahlian yang saya miliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya saat ini.	2	18	14	15	7	175	Sedang
4	Saya memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mencari solusi atas masalah yang ada	0	8	25	19	4	187	Sedang
5	Saya memiliki sikap yang inisiatif terhadap lingkungan dan rekan kerja yang ada dikantor	0	7	26	17	5	185	Sedang
6	Sikap yang saya miliki dan tunjukkan mencerminkan sikap sopan dan ramah	0	3	9	26	18	227	Tinggi / Puas
Jumlah							1162	Tinggi / Puas
Rata- Rata							193,6	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat pertanyaan yang paling rendah mendapatkan skor yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “keahlian yang saya miliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya saat ini” mendapatkan skor 175 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Sedangkan pertanyaan yang mendapatkan skor paling tinggi yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “sikap yang saya miliki dan

tunjukkan mencerminkan sikap sopan dan ramah” mendapatkan skor 227 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Secara keseluruhan mendapatkan skor dengan rata-rata 193,6 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”

4.1.3.2 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel budaya organisasi yang terdiri dari 12 item pertanyaan dari indikator-indikator terhadap variabel. Kuesioner penelihan ini diberikan dan diisi oleh 56 orang responden dan memberikan hasil dapat dijelaskan berikut ini :

a. Kesadaran diri

Hasil dari jawaban responden mengenai kesadaran diri yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kesadaran diri

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki sikap kesadaran diri dalam bekerja	0	3	16	24	13	215	Tinggi / Puas
2	Saya berusaha dalam mengembangkan diri dan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja	0	4	17	27	8	207	Tinggi / Puas
3	Saya mengikuti aturan yang ada selama bekerja	0	2	10	21	23	233	Tinggi / Puas
Jumlah							655	Tinggi / Puas
Rata- Rata							218,3	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi berdasarkan pertanyaan mengenai kesadaran diri mendapatkan skor 655. Skor pertanyaan mengenai “saya memiliki sikap kesadaran diri dalam bekerja” mendapatkan skor 215 berarti “tinggi / puas”. Pertanyaan mengenai “saya berusaha dalam mengembangkan diri dan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja” mendapatkan skor 207 berarti “tinggi / puas” dan pertanyaan terakhir mengenai “saya mengikuti aturan yang ada selama bekerja” mendapatkan skor 233 yang berarti “tinggi / puas”. Secara keseluruhan pertanyaan mengenai kesadaran diri mendapatkan rata-rata dengan skor 218,3 yang masuk ke dalam kategori “tinggi / puas”.

b. Keagresifan

Hasil jawaban responden mengenai keagresifan yang dituangkan ke dalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Terhadap Keagresifan

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan	0	7	19	24	6	197	Tinggi / Puas
2	Saya menetapkan rencana dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	12	21	17	5	181	Sedang
Jumlah							378	Sedang
Rata- Rata							189	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi berdasarkan pertanyaan mengenai keagresifan mendapatkan skor 378. Pertanyaan yang membahas mengenai “saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan” mendapatkan skor 197 yang masuk ke dalam kategori “tinggi / puas”, sedangkan pertanyaan yang membahas mengenai “saya menetapkan rencana dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik” mendapatkan skor 181 yang masuk ke dalam kategori “sedang”. Secara keseluruhan pertanyaan yang membahas mengenai keagresifan mendapatkan skor dengan rata-rata 189 yang masuk ke dalam kategori “sedang”.

c. Kepribadian

Hasil jawaban responden mengenai kepribadian yang dituangkan ke dalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kepribadian

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Adanya sikap saling menghormati antara satu sama lain	0	3	10	23	20	228	Tinggi / Puas
2	Saya menerapkan sikap menghormati dan menerima adanya perbedaan pendapat	0	3	13	28	12	217	Tinggi / Puas
Jumlah							445	Tinggi / Puas
Rata- Rata							222,5	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi berdasarkan pertanyaan mengenai kepribadian mendapatkan skor sebanyak 445. Pertanyaan yang membahas mengenai “adanya sikap saling menghormati antar satu sama lain” mendapatkan skor 228 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas” dan pertanyaan yang membahas mengenai “saya menerapkan sikap menghormati dan menerima adanya perbedaan pendapat mendapatkan skoe 217 yang masuk kedalam ketagori “tinggi / puas”. Secara keseluruhan pertanyaan yang membahas mengenai kepribadian mendapatkan skor dengan rata-rata nilai 222,5 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”.

d. Performa

Hasil jawaban responden mengenai performa yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Jawaban Responden Terhadap Performa

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas merupakan prioritas utama dalam menyelesaikan pekerjaan	1	9	24	19	3	182	Sedang
2	Saya melakukam inovasi dalam hal baru	0	8	21	19	8	195	Tinggi / Puas
3	Saya bekerja secara efektif dan efisien	0	3	17	29	7	208	Tinggi / Puas
Jumlah							585	Tinggi / Puas
Rata- Rata							195	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi yang membahas pertanyaan mengenai performa mendapatkan skor 585. Pertanyaan yang membahas mengenai “kualitas merupakan prioritas utama dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapatkan skor 182 termasuk kedalam kategori “sedang”, pertanyaan yang membahas mengenai “saya melakukan inovasi dalam hal baru” mendapatkan skor 195 termasuk kedalam kategori “tinggi / puas” dan yang terakhir pertanyaan yang membahas mengenai “saya bekerja secara efektif dan efiseien” mendapatkan skor 208 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Secara keseluruhan pertanyaan yang membahas mengenai perfoma mendapatkan skor rata-rata 195 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”.

e. Orientasi tim

Hasil jawaban responden mengenai orientasi tim yang dituangkan kedalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Jawaban Responden Terhadap Orientasi Tim

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Selalu melakukan diskusi dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	22	27	5	204	Tinggi / Puas
2	Permasalahan yang ada didalam tim dapat diselesaikan dengan baik	0	6	27	19	4	189	Sedang
Jumlah							393	Tinggi / Puas

Rata- Rata	196,5	
-------------------	--------------	--

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabrl 4.14 diatas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi yang membahas pertanyaan mengenai orientasi tim mendapatkan skor 393. Pertanyaan yang membahas mengenai “selalu melakukan diskusi dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapatkan skor 204 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”, sedangkan pertanyaan yang membahas mengenai “permasalahan yang ada didalam tim dapat diselesaikan dengan baik” mendapatkan skor 189 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Secara keseluruhan pertanyaan yang membahas mengenai performa mendapatkan skor dengan rata-rata 196,5 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”.

f. Rekapitulasi Skor Variabel Budaya Organisasi (X2)

Rekapitulasi variabel budaya organisasi dengan skor paling tinggi dan skor paling rendah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15 Hasil Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki sikap kesadaran diri dalam bekerja	0	3	16	24	13	215	Tinggi / Puas
2	Saya berusaha dalam mengembangkan diri dan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja	0	4	17	27	8	207	Tinggi / Puas
3	Saya mengikuti aturan yang ada selama bekerja	0	2	10	21	23	233	Tinggi / Puas

4	Saya memiliki inisitif dalam mengerjakan pekerjaan	0	7	19	24	6	197	Tinggi / Puas
5	Saya menetapkan rencana dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	12	21	17	5	181	Sedang
6	Adanya sikap saling menghormati antara satu sama lain	0	3	10	23	20	228	Tinggi / Puas
7	Saya menerapkan sikap menghormati dan menerima adanya perbedaan pendapat	0	3	13	28	12	217	Tinggi / Puas
8	Kualitas merupakan prioritas utama dalam menyelesaikan pekerjaan	1	9	24	19	3	182	Sedang
9	Saya melakukam inovasi dalam hal baru	0	8	21	19	8	195	Tinggi / Puas
10	Saya bekerja secara efektif dan efisien	0	3	17	29	7	208	Tinggi / Puas
11	Selalu melakukan diskusi dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	22	27	5	204	Tinggi / Puas
12	Permasalahan yang ada didalam tim dapat diselesaikan dengan baik	0	6	27	19	4	189	Sedang
Jumlah							2456	Tinggi / Puas
Rata- Rata							204,7	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dapat dilihat dari tabel 4.15 diatas pertanyaan paling rendah mendapatkan skor yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “saya menetapkan rencana dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik” dengan skor 181 yang masuk kedalam ketegori “sedang”. Sedangkan pertanyaan yang mendapatkan skor paling tinggi yaitu

pertanyaan yang membahas mengenai “adanya sikap saling menghormati antara satu sama lain” dengan skor 228 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Secara keseluruhan variabel budaya organisasi mendapatkan skor 2456 dengan rata-rata skor 204,7 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”.

4.1.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja (Y) yang terdiri dari 11 item pertanyaan dari indikator-indikator terhadap variabel. Kuesioner penilaian ini diberikan dan diisi oleh 56 orang responden dan memberikan hasil mengenai variabel kinerja dapat dijelaskan berikut ini :

a. Target

Hasil jawaban responden mengenai target yang dituangkan kedalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Jawaban Responden Terhadap Target

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Didalam menyelesaikan pekerjaan saya fokus pada target yang ada	0	7	23	19	7	194	Tinggi / Puas
2	Pekerjaan yang saya lakukan menantang dan realitas	1	12	26	14	3	174	Sedang
Jumlah							368	Sedang
Rata- Rata							184	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja yang membahas pertanyaan mengenai target mendapatkan skor 368. Pertanyaan yang membahas mengenai “didalam menyelesaikan pekerjaan saya fokus pada target yang ada” mendapatkan skor 194 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”, sedangkan pertanyaan yang membahas mengenai “pekerjaan yang saya lakukan menantang dan realitas” mendapatkan skor 174 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Secara keseluruhan pertanyaan yang membahas mengenai target mendapatkan skor dengan rata-rata 184 yang masuk kedalam ketegori “sedang”

b. Kualitas

Hasil jawaban responden mengenai kualitas yang dituangkan kedalam 4 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kualitas

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar yang ada	0	2	19	26	7	200	Tinggi / Puas
2	Saya memiliki komitmen untuk kualitas pekerjaan yang baik	0	2	21	27	6	205	Tinggi / Puas
3	Saya menggunakan prosedur dalam pencapaian kualitas pekerjaan	0	4	13	31	8	211	Tinggi / Puas
4	Saya selalu puas dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	0	3	17	28	8	209	Tinggi / Puas
Jumlah							825	Tinggi / Puas

Rata- Rata	206,2	
-------------------	--------------	--

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.17 dapat dilihat variabel kinerja yang membahas mengenai kualitas mendapatkan skor 825. Pertanyaan yang membahas mengenai “kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standar yang ada” mendapatkan skor 200 yang masuk kedalam kategori” Tinggi / Puas”, pertanyaan yang membahas mengenai “saya memiliki komitmen untuk kualitas pekerjaan yang baik” mendapatkan skor 205 yang masuk kedalam kategori “Tinggi / Puas”, pertanyaan yang membahas mengenai “saya menggunakan prosedur dalam pencapaian kualitas” mendapatkan skor 211 yang masuk kedalam kategori “Tinggi / Puas” dan pertanyaan terakhir yang membahas mengenai “saya selalu puas dengan pekerjaan yang saya hasilkan” mendapatkan skor 209 yang masuk kedalam kategori “Tinggi / Puas”. Secara keseluruhan pertanyaan yang membahas mengenai kualitas mendapatkan skor dengan rata-rata 206,2 yang masuk kedalam kategori “Tinggi / Puas”.

c. Waktu

Hasil jawaban responden mengenai kualitas yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Jawaban Responden Terhadap Waktu

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan yang saya hasilkan selesai dengan tepat waktu	0	2	21	29	4	203	Tinggi / Puas
2	Saya puas terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	2	18	27	9	211	Tinggi / Puas
3	Saya memiliki komitmen terhadap ketetapan waktu yang ada	0	4	23	18	11	204	Tinggi / Puas
Jumlah							618	Tinggi / Puas
Rata- Rata							206	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa variabel kinerja yang membahas pertanyaan mengenai waktu mendapatkan skor 618. Pertanyaan yang membahas mengenai “pekerjaan yang saya hasilkan selesai dengan tepat waktu” mendapatkan skor 203 yang masuk kedalam kategori “Tinggi / Puas”, pertanyaan yang membahas mengenai “saya puas terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapatkan skor 211 yang masuk kedalam kategori “Tinggi / Puas” dan pertanyaan terakhir yang membahas mengenai “saya memiliki komitmen terhadap ketetapan waktu yang ada” mendapatkan skor 204 yang masuk kedalam kategori “Tinggi / Puas”. Secara keseluruhan pertanyaan yang membahas mengenai waktu mendapatkan skor dengan rata-rata 206 yang masuk kedalam kategori “Tinggi / Puas”.

d. Taat Asas

Hasil jawaban responden mengenai taat asas yang dituangkan kedalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19 Hasil Jawaban Responden Terhadap Taat Asas

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Proses pekerjaan yang saya lakukan sudah berjalan dengan baik dan benar	0	2	20	26	8	208	Tinggi / Puas
2	Pekerjaan yang saya lakukan dan hasilkan bersifat transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	0	7	24	19	6	192	Tinggi / Puas
Jumlah							400	Tinggi / Puas
Rata- Rata							200	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.19 diatas dapat terlihat bahwa variabel kinerja yang membahas mengenai taat asas mendapatkan skor sebanyak 400. Pertanyaan yang membahas mengenai “proses pekerjaan yang saya lakukan sudah berjalan dengan baik dan benar” mendapatkan skor 208 yang masuk kedalam kategori “Tinggi / Puas” dan pertanyaan yang membahas mengenai “pekerjaan yang saya lakukan dan hasilkan bersifat transparan dan dapat dipertanggung jawabkan” mendapatkan skor 192 yang masuk kedalam kategori “Tinggi / Puas”. Secara keseluruhan pertanyaan yang membahas mengenai asa mendapatkan skor dengan rata-rata 200 yang masuk kedalam kategori “Tinggi / Puas”.

e. Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja (Y)

Rekapitulasi variabel kinerja dengan skor paling tinggi dan skor paling rendah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20 Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja (Y)

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Didalam menyelesaikan pekerjaan saya fokus pada target yang ada	0	7	23	19	7	194	Tinggi / Puas
2	Pekerjaan yang saya lakukan menantang dan realitas	1	12	26	14	3	174	Sedang
3	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar yang ada	0	2	19	26	7	200	Tinggi / Puas
4	Saya memiliki komitmen untuk kualitas pekerjaan yang baik	0	2	21	27	6	205	Tinggi / Puas
5	Saya menggunakan prosedur dalam pencapaian kualitas pekerjaan	0	4	13	31	8	211	Tinggi / Puas
6	Saya selalu puas dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	0	3	17	28	8	209	Tinggi / Puas
7	Pekerjaan yang saya hasilkan selesai dengan tepat waktu	0	2	21	29	4	203	Tinggi / Puas
8	Saya puas terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	2	18	27	9	211	Tinggi / Puas
9	Saya memiliki komitmen terhadap ketetapan waktu yang ada	0	4	23	18	11	204	Tinggi / Puas
10	Proses pekerjaan yang saya lakukan sudah	0	2	20	26	8	208	Tinggi / Puas

	berjalan dengan baik dan benar							
11	Pekerjaan yang saya lakukan dan hasilkan bersifat transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	0	7	24	19	6	192	Tinggi / Puas
Jumlah							2211	Tinggi / Puas
Rata- Rata							201	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.20 diatas dapat terlihat bahwa pertanyaan yang paling rendah mendapatkan skor yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “pekerjaan yang saya lakukan menantang dan realitas” dengan skor 174 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Sedangkan pertanyaan dengan skor paling tinggi yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “saya puas terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan skor 211 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Secara keseluruhan variabel kinerja mendapatkan skor 2211 dengan rata-rata skor 201 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Ada 4 uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji muktikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.21 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std. Deviation	3.07731601
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,089
	Negative	-0,041
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200 ^d

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.21 diatas terlihat bahwa nilai signifikansi yang didapat adalah sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan hasil yang didapat model regresi berdistribusi normal atau dalam artian syarat asumsi normalitas sudah terpenuhi. Dengan ini secara kesimpulan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Autokorelasi

Hasil dari uji autokorelasi dapat diketahui dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.22 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,868 ^a	0,753	0,744	33656,564	1,979

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,979 dari nilai tabel *Durbin-Watson* dengan signifikansi 0,05. Jumlah sample sebanyak 56 orang, jumlah variabel (k=3) maka nilai $dL = 1,4954$, nilai $dU = 1,6429$ dan nilai $4-dU = 2,357$ Dipenelitian ini tidak terjadi autokorelasi $dL < dW < 4-dU$.

4.1.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini diterapkan untuk menguji dan mengetahui dengan pasti apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Hasil dari uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas

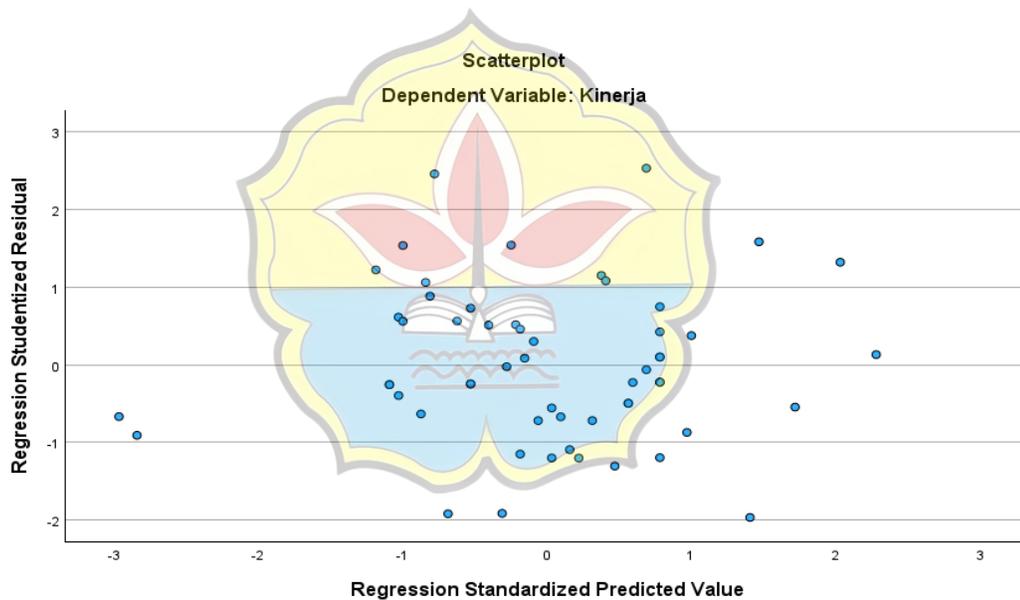
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,274	3,650
Budaya Organisasi	0,274	3,650

Sumber ; Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel kompetensi dan budaya organisasi < 10 dan nilai *tolerance* variabel kompetensi dan budaya organisasi $> 0,1$. Dapat disimpulkan bahwa dalam model regrasi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.1 diatas grafik scatterplot terlihat bahwa model regresi tidak membentuk suatu pola tertentu dan terlihat bahwa titik titik pada gambar diatas

menyebar secara acak berarti didalam penelitian ini tidak mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanta)	0,881	2,617		0,336	0,738
	Kompetensi	0,753	0,260	378	2,899	0,005
	Budaya Organisasi	0,537	0,134	523	4,015	0,000

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.24 diatas hasil analisis regresi linier berganda, maka persamaan regresi liner yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,881 + 0,753 X1 + 0,537 X2$$

1. Constanta (a) = 0,881

Dari hasil analisi regresi linier berganda dapat dilihat nilai constanta adalah 0,881 yang berarti bahwa variabel nilai independent (kompetensi dan budaya

organisasi) dianggap sama dengan nol (0), berarti nilai variabel dependen (kinerja) sebesar 0,881. Jika nilai koefisien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

2. Variabel Kompetensi (X1)

Nilai dari variabel kompetensi bernilai positif terhadap kinerja dengan nilai 0,753. Berarti bahwa setiap nilai variabel kompetensi dinaikkan 1 point atau satu satuan sementara, maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,753.

3. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Nilai dari variabel budaya organisasi bernilai positif terhadap kinerja dengan nilai 0,537. Berarti bahwa setiap nilai variabel budaya organisasi dinaikkan 1 point atau satu satuan sementara, maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,537.

1.1.5.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pada variabel independent (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.25 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,868 ^a	0,753	0,744	3656,564	1,979

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 75,3%. Nilai tersebut membuktikan bahwa kompetensi dan budaya oranisasi mempengaruhi kinerja sebesar 75,3%. Sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

1.1.5.3 Uji Simultan (Uji-F)

Adanya pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) dapat diamati pada tabel berikut::

Tabel 4.26 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	2164429103,4	2	108221455,7	80,941	< 0,001 ^b
	Residual	708634417,48	53	13370460,707		
	Total	2873063520,8	55			

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar <0,001. Karena nilai signifikansi <0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu kompetensi dan budaya organisasi, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yakni kinerja.

1.1.5.4 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk mengevaluasi secara parsial apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Analisis hasil uji t dilakukan berdasarkan nilai signifikansi dan nilai t hitung. Jika nilai

signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.27 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,336	0,738
	Kompetensi	2,899	0,005
	Budaya Organisasi	4,015	$< 0,001$

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.27 diatas bisa dilihat dampak masing-masing variabel kompetensi dan budaya organisasi secara parsial disajikan sebagai berikut::

1. Variabel kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,899 dan nilai t-tabel 1,673 berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dari nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel kompetensi menghasilkan nilai signifikan $0,005 < 0,05$, sehingga berarti variabel kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y).
2. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t-hitung 4,015 dan nilai t-tabel 1,673 berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dari nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel budaya organisasi menghasilkan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y).

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Gambaran Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja

Kompetensi bisa menjadi salah satu penyebab meningkatnya kinerja. Kompetensi didalam penelitian ini merupakan gambaran tentang kompetensi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi didalam bekerja berdasarkan dari pendapat pegawai. Dari hasil penelitian mengenai gambaran kompetensi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dengan rata-rata nilai 193,6 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Hal ini berarti bahwa kompetensi pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dalam keadaan tinggi / puas.

Budaya organisasi bisa menjadi salah satu penyebab meningkatnya kinerja. Budaya organisasi didalam penelitian ini merupakan gambaran tentang budaya organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi didalam bekerja berdasarkan dari pendapat pegawai. Dari hasil penelitian mengenai gambaran budaya organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dengan rata-rata nilai 204,7 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dalam keadaan tinggi / puas.

Kinerja yakni suatu hasil yang diraih pegawai didalam menjalankan tanggung jawab dan pekerjaannya. Kinerja bisa menjadi gambaran mengenai bagaimana kinerja pegawai yang berjalan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi berdasarkan dari pendapat pegawai. Dari hasil penelitian mengenai gambaran kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dengan rata-rata nilai 201 yang masuk kedalam

kategori “tinggi / puas”. Hal ini berarti bahwa kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dalam keadaan tinggi / puas.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi didalam pekerjaan bersifat individual yang merujuk kepada kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap seseorang untuk melakukan tugas beserta tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi ini mencakup dari berbagai aspek termasuk keterampilan teknis, komunikasi, kemampuan dalam menyelesaikan masalah, serta kemampuan bekerja sama dalam tim secara efektif. Kompetensi bermanfaat bagi seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan suatu organisasi maupun instansi. Oleh karena itu kompetensi seseorang perlu untuk ditingkatkan dan dimaksimalkan guna untuk mencapai tujuan.

Kompetensi ialah variabel independent pada penelitian ini yang diteliti dan diuji. Hasil dari penelitian ini ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja, maka pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Penelitian ini telah diteliti sebelumnya oleh Riza (2020) yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian Suwardi (2023) juga menyebutkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal bila seseorang memiliki kompetensi yang maksimal.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi didalam dunia kerja merupakan sekelompok nilai, norma dan praktik yang berkembang, digunakan dan mempengaruhi pegawai didalam suatu organisasi. Budaya organisasi ini mencakup sikap, kebiasaan dan keyakinan yang membentuk lingkungan kerja. Budaya organisasi yang positif dan berkembang dengan baik akan dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai.

Budaya organisasi ialah variabel independent yang diteliti dan diuji pada penelitian hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $<0,001$. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja, pegawai dengan budaya organisasi yang baik akan menaikkan kinerja.

Penelitian sebelumnya oleh Maulidia (2023) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal serupa juga dinyatakan dalam penelitian Bayu (2023), yang menegaskan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Semakin baik budaya organisasi di lingkungan pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan.

4.2.4 Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Bedasarkan dari hasil uji F yang dilakukan dalam penelitian ini didapatkan nilai signifikansi $< 0,001^b$ dengan $\alpha = 0,05$ dari nilai yang dihasilkan, maka nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dari nilai ini dapat menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi. Nilai R Square menunjukkan nilai 0,753 atau 75,3% yang membuktikan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja

pegawai sebesar 75,3% dan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graindo Pekanbaru” mengungkapkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan dari temuan penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi bedasarkan langkah-langkah yang telah dilakukam, Kesimpulan yang dapat dirangkum antara lain :

1. Dari temuan penelitian mengenai variabel kompetensi pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dengan rata-rata skor 193,6 yang masuk kedalam kategori tinggi/puas, variabel budaya organisasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dengan rata-rata skor 204,7 yang masuk kedalam kategori tinggi/puas dan variabel kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi dengan rata-rata skor 201 yang masuk kedalam kategori tinggi/puas.
2. Dari temuan penelitian mengindikasikan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Begitupun dengan variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$.
3. Dari temuan penelitian mengendikasikan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $< 0,001 < 0,05$. Variabel kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 75,3%. Sedangkan sisanya

sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.

5.2 Saran

Dilihat hasil pada penelitian dan pembahasan, saran dari penelitian ini antara lain yakni :

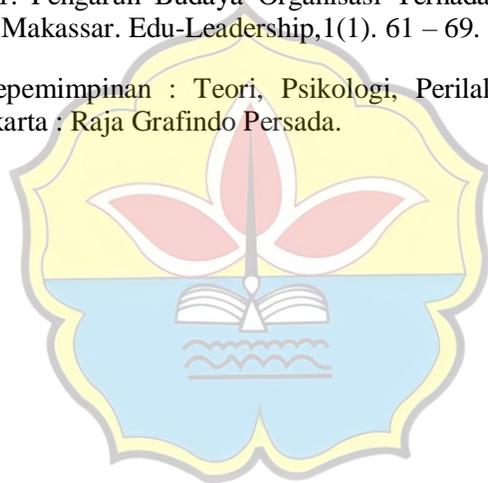
1. Kepada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi diharapkan agar dapat terus meningkatkan kompetensi dan budaya organisasi agar pegawai dapat menjalankan peran, tugas, dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan fungsinya masing-masing, setiap individu memiliki kewajiban yang jelas agar dapat memudahkan dalam meningkatkan kinerja secara maksimal.
2. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan pemberian pelatihan maupun pengembangan kepada pegawai yang relevan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.
3. Kepada peneliti mendatang diharapkan agar dapat memperluas objek temuan sehingga informasi yang didapat dan diperoleh akan lebih luas lagi mengenai kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, seperti dengan menambah variabel bebas atau independent lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R.A 2020. Pengantar Manajemen. Malang: AE Publishing.
- Afandi, Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andi, A., & Khair, U. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. 5(3), 587–600.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Sains, 7(1).
- Badriyah, Mila. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2020). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitaly industry. XIMB Journal of Management, 187-201.
- Bicen, P., Hunt, S. D., & Madhavaram, S. (2021). Coopetitive innovation alliance performance: Alliance competence, alliance's market orientation, and relational governance. Journal of Business Research, 123, 23-31.
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 10(02), 085.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2015). Psikologi Belajar. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Edison, Emron dkk (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta Bandung
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Ghozali, Imam (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26, Edisi 10, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Griffin, Ricky. W. (2021). *Manajemen edisi 7 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Gultom, D. F. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 27-34.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haura Tazkia, (2017) Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja Guru Di MTs Negeri 2 Medan. .(Medan: Falkutas Tarbiyah Dan Keguruan . Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- Heriyanti, S. S. dan R. Putri. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 4(2): 915-925.
- Inova, M., Jayanti, R. D., Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. 2(1), 1–12.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kunandar (2019). *Kompetensi Profesional Guru*, Jakarta: Raja Wali Pers.
- Marwansyah. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Muhdar. (2020). *Manajemen SDM : Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nuraini. (2019). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di pt.pacific rubber work delta silicon iii skripsi.
- Pribadi, H. N. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KAROSERI BUS PUTRA PELANGI KOTA TEGAL*. Universitas Pancasakti Tegal
- Putri, H. L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kompetensi Karyawan Jne Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1363–1373.
- Rahayu et, al. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pt Bank BCA Tbk Cabang Kalimalang Jakarta Timur. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 1–58.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Manajemen*. Depok: Rajawali Press.
- Riniwati, H. (2019). *Sumber Daya Manusia : Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm*
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. (2012). *Management*. 11th. Prentice Hall., New Jersey

- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wachidah, L., & Luturlean, B. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI REGIONAL JAWA BARAT. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2),51-57.
- Wahyuddin et al.2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UINAlauddin Makassar. *Edu-Leadership*,1(1). 61 – 69.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada YTH.

Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Tasya Artabyta

Nim : 2100861201027

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Secretariat Daerah Kota Jambi.

Kuesioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr/I dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan nantinya menurut pendapat masing-masing sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr/i.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Desember 2024

Hormat Saya

Tasya Artabyta

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi data dibawah ini dengan cara di (✓)

1. Jenis kelamin : () Laki-laki () Perempuan
2. Usia : () <20 tahun () 20-30 tahun
 () 31-40 tahun () 40-50 tahun
 () >50 tahun
3. Pendidikan terakhir : () SMA Sederajat () D1-D3 () S1
 () S2

Petunjuk Pengisian

Isi kolom penilaian anda dengan cara berikut (✓)

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 CS = Cukup Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju



Contoh :

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pekerjaan yang diberikan selalu sesuai dengan tanggung jawab			✓		

A. Kompetensi

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
Pengetahuan (<i>knowledge</i>)						
1	Pengetahuan yang saya miliki dapat mendukung pekerjaan saya					

2	Saya memiliki keinginan dalam mengembangkan pengetahuan untuk mendukung pekerjaan					
Keahlian (skill)						
3	Keahlian yang saya miliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya saat ini					
4	Saya memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mencari solusi atas masalah yang ada					
Sikap (attitude)						
5	Saya memiliki sikap yang inisiatif terhadap lingkungan dan rekan kerja dikantor					
6	Sikap yang saya miliki dan tunjukkan mencerminkan sikap sopan dan ramah					

B. Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
Kesadaran diri						
1	Saya memiliki sikap kesadaran diri dalam bekerja					
2	Saya berusaha dalam mengembangkan diri dan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja					
3	Saya mengikuti aturan yang ada selama bekerja					
Keagresifan						
4	Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan					
5	Saya menetapkan rencana dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Kepribadian						
6	Adanya sikap saling menghormati antara satu sama lain					
7	Saya menerapkan sikap saling menghormati dan menerima adanya perbedaan pendapat					
Performa						

8	Kualitas merupakan prioritas utama dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya melakukan inovasi dalam hal baru					
10	Saya bekerja secara efektif dan efisien					
Orientasi Tim						
11	Selalu melakukan diskusi dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Permasalahan yang ada didalam tim dapat diselesaikan dengan baik					

C. Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
Target						
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya fokus pada target yang ada					
2	Pekerjaan yang saya lakukan menantang dan realistis					
Kualitas						
3	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai standar yang ada					
4	Saya memiliki komitmen untuk kualitas pekerjaan yang baik					
5	Saya menggunakan prosedur dalam pencapaian kualitas pekerjaan					
6	Saya selalu uas dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan					
Waktu						
7	Pekerjaan yang saya hasilkan selesai dengan tepat waktu					
8	Saya puas terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya memiliki komitmen terhadap ketetapan waktu yang ada					
Taat Asas						
10	Proses pekerjaan yang saya lakukan sudah berjalan dengan baik dan benar					

11	Pekerjaan yang saya lakukan dan hasilkan bersifat transparan dan dapat dipertanggung jawabkan					
----	---	--	--	--	--	--

Karakteristik Responden

No Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	Laki-laki	20-30 Tahun	S1
2	Laki-laki	31-40 Tahun	S1
3	Laki-laki	20-30 Tahun	SMA Sederajat
4	Laki-laki	31-40 Tahun	S2
5	Laki-laki	20-30 Tahun	D1-D3
6	Perempuan	20-30 Tahun	S1
7	Perempuan	20-30 Tahun	SMA Sederajat
8	Perempuan	20-30 Tahun	S1
9	Laki-laki	20-30 Tahun	SMA Sederajat
10	Laki-laki	31-40 Tahun	S2
11	Laki-laki	20-30 Tahun	D1-D3
12	Perempuan	20-30 Tahun	SMA Sederajat
13	Laki-laki	31-40 Tahun	S1
14	Laki-laki	41-50 Tahun	SMA Sederajat
15	Laki-laki	41-50 Tahun	S2
16	Perempuan	20-30 Tahun	S1
17	Perempuan	31-40 Tahun	SMA Sederajat
18	Perempuan	31-40 Tahun	SMA Sederajat
19	Perempuan	31-40 Tahun	S1
20	Perempuan	31-40 Tahun	D1-D3
21	Laki-laki	20-30 Tahun	S1
22	Laki-laki	20-30 Tahun	SMA Sederajat
23	Laki-laki	31-40 Tahun	S2
24	Laki-laki	20-30 Tahun	S1
25	Laki-laki	31-40 Tahun	S1
26	Laki-laki	20-30 Tahun	S1
27	Laki-laki	20-30 Tahun	SMA Sederajat
28	Laki-laki	20-30 Tahun	S1
29	Laki-laki	20-30 Tahun	S1

30	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat
31	Perempuan	31-40 Tahun	S1
32	Perempuan	31-40 Tahun	SMA Sederajat
33	Perempuan	20-30 Tahun	SMA Sederajat
34	Perempuan	31-40 Tahun	SMA Sederajat
35	Perempuan	31-40 Tahun	SMA Sederajat
36	Perempuan	31-40 Tahun	S1
37	Perempuan	20-30 Tahun	SMA Sederajat
38	Perempuan	20-30 Tahun	SMA Sederajat
39	Perempuan	31-40 Tahun	S1
40	Perempuan	31-40 Tahun	SMA Sederajat
41	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat
42	Perempuan	20-30 Tahun	S1
43	Perempuan	31-40 Tahun	SMA Sederajat
44	Perempuan	31-40 Tahun	S1
45	Perempuan	31-40 Tahun	S1
46	Perempuan	31-40 Tahun	S1
47	Perempuan	31-40 Tahun	SMA Sederajat
48	Laki-laki	20-30 Tahun	SMA Sederajat
49	Laki-laki	20-30 Tahun	SMA Sederajat
50	Laki-laki	31-40 Tahun	S1
51	Laki-laki	20-30 Tahun	S1
52	Laki-laki	31-40 Tahun	S1
53	Laki-laki	20-30 Tahun	SMA Sederajat
54	Laki-laki	20-30 Tahun	SMA Sederajat
55	Perempuan	31-40 Tahun	S1
56	Perempuan	31-40 Tahun	S1

Data Ordinal Penelitian

Variabel kompetensi X1

No Responden	Pertanyaan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	3	4	2	3	3	4	19
3	2	3	2	3	3	4	17
4	4	4	4	4	4	5	25
5	3	4	3	3	2	4	19
6	4	4	2	3	3	4	20
7	3	4	2	4	3	4	20
8	4	3	3	4	3	4	21
9	3	4	2	3	3	4	19
10	5	4	4	3	3	5	24
11	5	4	4	2	3	4	22
12	1	2	1	3	3	4	14
13	5	4	3	4	3	5	24
14	1	4	4	3	2	4	18
15	4	4	4	3	4	5	24
16	1	4	2	3	4	4	18
17	3	2	2	4	3	4	18
18	1	2	1	3	3	4	14
19	4	4	4	4	4	4	24
20	2	3	4	2	3	4	18
21	5	4	5	3	4	5	26
22	2	4	2	3	4	3	18
23	5	4	5	3	3	4	24
24	2	3	4	2	3	4	18
25	4	2	3	4	3	5	21

26	4	3	4	3	4	3	21
27	2	3	4	2	3	4	18
28	4	2	4	3	3	5	21
29	4	3	4	3	5	5	24
30	2	3	4	4	3	5	21
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	4	5	3	4	5	24
33	3	5	3	4	5	5	25
34	3	3	3	3	3	3	18
35	3	4	3	4	3	4	21
36	4	5	2	2	2	5	20
37	2	3	2	3	4	5	19
38	3	4	5	3	4	5	24
39	4	5	3	4	5	3	24
40	3	4	2	3	4	2	18
41	3	4	3	2	3	4	19
42	3	4	3	4	4	5	23
43	2	4	2	4	3	5	20
44	2	2	2	2	2	2	12
45	5	5	5	5	5	3	28
46	3	2	2	2	2	2	13
47	3	3	3	3	3	3	18
48	3	4	2	5	2	3	19
49	4	4	2	5	2	3	20
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	4	2	4	3	4	20
53	3	5	2	4	3	4	21
54	5	4	5	4	5	4	27
55	3	5	3	4	4	4	23
56	3	5	3	4	4	4	23

Variabel Budaya Organisasi X2

No Responden	Pertanyaan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	48
2	4	3	4	3	2	4	3	2	2	4	4	4	39

3	4	3	4	2	2	4	3	3	2	4	4	3	38
4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	3	49
5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	42
6	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	49
7	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	43
8	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	47
9	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	43
10	5	2	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	48
11	4	4	5	5	1	4	4	4	4	3	3	3	44
12	4	3	5	5	2	4	4	4	2	3	3	3	42
13	5	4	5	4	2	5	5	1	4	4	3	4	46
14	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	42
15	5	4	5	3	2	5	5	4	4	5	4	4	50
16	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	42
17	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	41
18	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	39
21	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	52
22	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	1	2	35
23	3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	3	4	47
24	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	37
25	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	3	3	44
26	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42
27	3	4	3	2	3	5	5	4	3	4	3	3	42
28	5	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	46
29	5	3	3	4	3	5	4	2	4	3	4	4	44
30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	44
31	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	47
32	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	48
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
35	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	43
36	3	5	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	44
37	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	44
38	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	48
39	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	48
40	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	37

41	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	38
42	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	46
43	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	46
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
45	3	5	3	5	5	2	2	5	5	5	5	5	50
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
48	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
49	3	4	5	3	2	5	4	2	3	4	3	4	42
50	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	56
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	43
53	4	3	4	2	4	5	5	2	3	3	3	3	41
54	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
55	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	47
56	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	47

Variabel Kinerja Y

No Responden	Pertanyaan											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	40
2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	30
3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	36
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	46
5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	39
6	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	45
7	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	35
8	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	39
9	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	32
10	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	46
11	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	37
12	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	33
13	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	42
14	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	36
15	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	42
16	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	39
17	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	38

18	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
20	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	38
21	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
22	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	37
23	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	51
24	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	39
25	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	38
26	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	39
27	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
28	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	37
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	45
30	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	36
31	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	43
32	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	43
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
35	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	37
36	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	40
37	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	40
38	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	43
39	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	45
40	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	36
41	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	43
42	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	38
43	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	38
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	52
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
49	2	2	5	5	4	4	4	4	3	3	2	38
50	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
52	5	3	4	4	4	2	4	3	5	3	3	40
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	43
54	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	47
55	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	41

56	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	41
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



Data Interval Penelitian

Variabel kompetensi X1

No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	3,519	2,894	3,840	3,270	3,320	2,888	19,732
2	2,675	2,894	2,283	2,166	2,253	2,888	15,160
3	1,859	1,871	2,283	2,166	2,253	2,888	13,320
4	3,519	2,894	3,840	3,270	3,320	4,185	21,029
5	2,675	2,894	3,132	2,166	1,000	2,888	14,756
6	3,519	2,894	2,283	2,166	2,253	2,888	16,004
7	2,675	2,894	2,283	3,270	2,253	2,888	16,264
8	3,519	1,871	3,132	3,270	2,253	2,888	16,932
9	2,675	2,894	2,283	2,166	2,253	2,888	15,160
10	4,489	2,894	3,840	2,166	2,253	4,185	19,828
11	4,489	2,894	3,840	1,000	2,253	2,888	17,365
12	1,000	1,000	1,000	2,166	2,253	2,888	10,307
13	4,489	2,894	3,132	3,270	2,253	4,185	20,222
14	1,000	2,894	3,840	2,166	1,000	2,888	13,790
15	3,519	2,894	3,840	2,166	3,320	4,185	19,925
16	1,000	2,894	2,283	2,166	3,320	2,888	14,553
17	2,675	1,000	2,283	3,270	2,253	2,888	14,369
18	1,000	1,000	1,000	2,166	2,253	2,888	10,307
19	3,519	2,894	3,840	3,270	3,320	2,888	19,732

20	1,859	1,871	3,840	1,000	2,253	2,888	13,711
21	4,489	2,894	4,847	2,166	3,320	4,185	21,901
22	1,859	2,894	2,283	2,166	3,320	1,858	14,381
23	4,489	2,894	4,847	2,166	2,253	2,888	19,537
24	1,859	1,871	3,840	1,000	2,253	2,888	13,711
25	3,519	1,000	3,132	3,270	2,253	4,185	17,358
26	3,519	1,871	3,840	2,166	3,320	1,858	16,574
27	1,859	1,871	3,840	1,000	2,253	2,888	13,711
28	3,519	1,000	3,840	2,166	2,253	4,185	16,963
29	3,519	1,871	3,840	2,166	4,369	4,185	19,950
30	1,859	1,871	3,840	3,270	2,253	4,185	17,278
31	3,519	2,894	3,840	3,270	3,320	2,888	19,732
32	2,675	2,894	4,847	2,166	3,320	4,185	20,087
33	2,675	4,226	3,132	3,270	4,369	4,185	21,857
34	2,675	1,871	3,132	2,166	2,253	1,858	13,954
35	2,675	2,894	3,132	3,270	2,253	2,888	17,112
36	3,519	4,226	2,283	1,000	1,000	4,185	16,214
37	1,859	1,871	2,283	2,166	3,320	4,185	15,684
38	2,675	2,894	4,847	2,166	3,320	4,185	20,087
39	3,519	4,226	3,132	3,270	4,369	1,858	20,373
40	2,675	2,894	2,283	2,166	3,320	1,000	14,339
41	2,675	2,894	3,132	1,000	2,253	2,888	14,842
42	2,675	2,894	3,132	3,270	3,320	4,185	19,476
43	1,859	2,894	2,283	3,270	2,253	4,185	16,744
44	1,859	1,000	2,283	1,000	1,000	1,000	8,142

45	4,489	4,226	4,847	4,489	4,369	1,858	24,277
46	2,675	1,000	2,283	1,000	1,000	1,000	8,958
47	2,675	1,871	3,132	2,166	2,253	1,858	13,954
48	2,675	2,894	2,283	4,489	1,000	1,858	15,199
49	3,519	2,894	2,283	4,489	1,000	1,858	16,043
50	4,489	4,226	4,847	4,489	4,369	4,185	26,604
51	3,519	2,894	3,840	3,270	3,320	2,888	19,732
52	2,675	2,894	2,283	3,270	2,253	2,888	16,264
53	2,675	4,226	2,283	3,270	2,253	2,888	17,596
54	4,489	2,894	4,847	3,270	4,369	2,888	22,757
55	2,675	4,226	3,132	3,270	3,320	2,888	19,511
56	2,675	4,226	3,132	3,270	3,320	2,888	19,511

Variabel Budaya Organisasi X2

No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
1	4,349	3,228	4,147	3,143	3,251	4,078	3,130	3,174	2,118	3,357	3,999	3,466	41,441
2	3,176	2,109	2,940	2,082	2,243	2,869	2,039	2,111	1,000	3,357	3,999	3,466	31,392
3	3,176	2,109	2,940	1,000	2,243	2,869	2,039	3,174	1,000	3,357	3,999	2,298	30,204
4	4,349	3,228	4,147	2,082	4,197	4,078	4,395	3,174	3,089	3,357	3,999	2,298	42,393
5	3,176	2,109	2,940	3,143	3,251	2,869	3,130	3,174	2,118	3,357	2,733	2,298	34,299
6	3,176	2,109	2,940	2,082	4,197	2,869	4,395	4,274	4,159	4,681	3,999	3,466	42,347
7	3,176	3,228	2,940	3,143	3,251	2,869	3,130	3,174	3,089	2,164	3,999	1,000	35,163
8	3,176	3,228	2,940	2,082	4,197	4,078	4,395	3,174	3,089	3,357	3,999	2,298	40,014

9	3,176	3,228	2,940	3,143	3,251	2,869	2,039	3,174	2,118	3,357	3,999	2,298	35,592
10	4,349	1,000	4,147	3,143	4,197	4,078	4,395	4,274	2,118	3,357	3,999	2,298	41,355
11	3,176	3,228	4,147	4,369	1,000	2,869	3,130	4,274	3,089	2,164	2,733	2,298	36,476
12	3,176	2,109	4,147	4,369	2,243	2,869	3,130	4,274	1,000	2,164	2,733	2,298	34,512
13	4,349	3,228	4,147	3,143	2,243	4,078	4,395	1,000	3,089	3,357	2,733	3,466	39,228
14	3,176	2,109	2,940	3,143	2,243	2,869	3,130	3,174	2,118	3,357	2,733	3,466	34,460
15	4,349	3,228	4,147	2,082	2,243	4,078	4,395	4,274	3,089	4,681	3,999	3,466	44,031
16	3,176	2,109	2,940	3,143	2,243	2,869	3,130	3,174	3,089	2,164	3,999	2,298	34,335
17	3,176	3,228	2,940	3,143	2,243	1,935	3,130	2,111	2,118	3,357	2,733	3,466	33,581
18	3,176	3,228	2,940	3,143	3,251	2,869	2,039	4,274	2,118	3,357	2,733	3,466	36,594
19	3,176	3,228	2,940	3,143	4,197	2,869	3,130	4,274	3,089	3,357	3,999	3,466	40,869
20	3,176	2,109	2,940	2,082	4,197	1,935	3,130	3,174	1,000	2,164	3,999	1,000	30,907
21	4,349	3,228	4,147	4,369	4,197	4,078	3,130	4,274	3,089	4,681	3,999	2,298	45,839
22	2,134	3,228	2,940	1,000	3,251	1,935	2,039	4,274	3,089	1,000	1,000	1,000	26,889
23	2,134	3,228	4,147	2,082	4,197	4,078	4,395	4,274	2,118	3,357	2,733	3,466	40,209
24	1,000	2,109	2,940	1,000	3,251	2,869	3,130	3,174	2,118	3,357	2,733	1,000	28,682
25	3,176	2,109	4,147	3,143	3,251	4,078	3,130	3,174	2,118	3,357	2,733	2,298	36,715
26	3,176	2,109	2,940	2,082	4,197	1,935	3,130	3,174	3,089	2,164	3,999	2,298	34,294
27	2,134	3,228	2,007	1,000	3,251	4,078	4,395	4,274	2,118	3,357	2,733	2,298	34,872
28	4,349	2,109	2,940	3,143	4,197	4,078	3,130	2,111	3,089	3,357	3,999	2,298	38,802
29	4,349	2,109	2,007	3,143	3,251	4,078	3,130	2,111	3,089	2,164	3,999	3,466	36,897
30	3,176	3,228	2,940	2,082	3,251	2,869	3,130	4,274	3,089	3,357	2,733	2,298	36,427
31	3,176	2,109	4,147	3,143	3,251	4,078	3,130	3,174	4,159	3,357	2,733	3,466	39,924
32	2,134	3,228	4,147	2,082	4,197	4,078	2,039	4,274	4,159	2,164	3,999	4,631	41,132
33	4,349	4,489	4,147	4,369	5,270	4,078	4,395	5,496	4,159	4,681	5,371	4,631	55,434

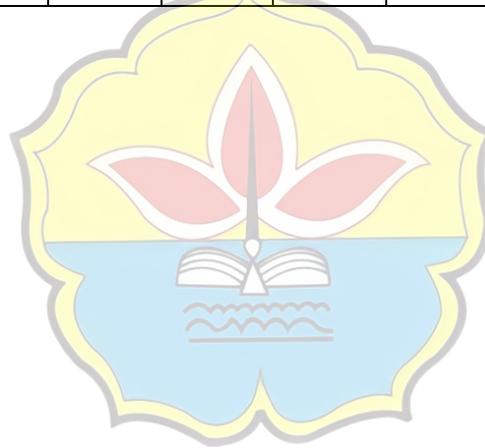
34	2,134	2,109	2,007	2,082	3,251	1,935	2,039	3,174	2,118	2,164	2,733	2,298	28,044
35	2,134	3,228	2,007	3,143	3,251	2,869	2,039	4,274	2,118	4,681	2,733	3,466	35,942
36	2,134	4,489	2,940	2,082	2,243	2,869	3,130	4,274	3,089	3,357	2,733	3,466	36,807
37	2,134	3,228	4,147	3,143	3,251	2,869	3,130	3,174	3,089	2,164	3,999	2,298	36,626
38	2,134	3,228	4,147	2,082	4,197	4,078	2,039	4,274	4,159	2,164	3,999	4,631	41,132
39	3,176	4,489	2,007	3,143	5,270	1,935	3,130	5,496	2,118	3,357	5,371	2,298	41,790
40	2,134	3,228	2,007	2,082	4,197	1,935	2,039	2,111	1,000	2,164	3,999	2,298	29,193
41	2,134	1,000	2,007	2,082	4,197	1,935	3,130	3,174	1,000	3,357	3,999	2,298	30,313
42	3,176	4,489	4,147	3,143	3,251	2,869	2,039	4,274	2,118	3,357	2,733	3,466	39,062
43	3,176	3,228	4,147	3,143	3,251	4,078	3,130	3,174	3,089	2,164	3,999	2,298	38,878
44	1,000	1,000	1,000	1,000	2,243	1,000	1,000	2,111	1,000	1,000	1,643	1,000	14,997
45	2,134	4,489	2,007	4,369	5,270	1,000	1,000	5,496	4,159	4,681	5,371	4,631	44,606
46	1,000	1,000	1,000	1,000	2,243	1,000	1,000	2,111	1,000	1,000	1,643	1,000	14,997
47	2,134	2,109	2,007	2,082	3,251	1,935	2,039	3,174	2,118	2,164	2,733	2,298	28,044
48	2,134	3,228	2,007	2,082	3,251	1,935	2,039	3,174	2,118	2,164	2,733	2,298	29,162
49	2,134	3,228	4,147	2,082	2,243	4,078	3,130	2,111	2,118	3,357	2,733	3,466	34,828
50	4,349	4,489	4,147	4,369	5,270	4,078	4,395	3,174	4,159	4,681	3,999	3,466	50,576
51	3,176	3,228	2,940	3,143	4,197	2,869	3,130	4,274	3,089	3,357	3,999	3,466	40,869
52	2,134	3,228	4,147	2,082	4,197	2,869	3,130	3,174	3,089	2,164	2,733	2,298	35,245
53	3,176	2,109	2,940	1,000	4,197	4,078	4,395	2,111	2,118	2,164	2,733	2,298	33,320
54	4,349	3,228	4,147	3,143	5,270	2,869	4,395	4,274	4,159	3,357	5,371	3,466	48,027
55	4,349	4,489	4,147	3,143	3,251	2,869	3,130	3,174	2,118	3,357	3,999	2,298	40,324
56	4,349	4,489	4,147	3,143	3,251	2,869	3,130	3,174	2,118	3,357	3,999	2,298	40,324

Variabel Kinerja Y

No Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Total
1	2,181	3,367	3,303	4,922	3,133	3,329	3,687	3,467	2,271	2,343	2,205	34,208
2	2,181	2,243	2,165	2,372	1,000	2,164	2,372	2,283	1,000	2,343	2,205	22,328
3	2,181	2,243	2,165	3,624	1,991	3,329	2,372	3,467	2,271	3,542	2,205	29,388
4	3,211	3,367	3,303	3,624	3,133	3,329	3,687	4,718	4,319	4,779	3,268	40,739
5	2,181	3,367	3,303	3,624	3,133	3,329	3,687	2,283	2,271	3,542	2,205	32,924
6	3,211	3,367	3,303	3,624	3,133	3,329	3,687	4,718	3,288	4,779	3,268	39,707
7	2,181	2,243	2,165	2,372	1,991	2,164	2,372	3,467	3,288	3,542	2,205	27,989
8	3,211	3,367	3,303	2,372	1,991	2,164	2,372	3,467	3,288	3,542	3,268	32,345
9	3,211	3,367	2,165	2,372	1,000	2,164	2,372	2,283	1,000	2,343	2,205	24,482
10	3,211	4,425	2,165	3,624	3,133	3,329	3,687	4,718	4,319	3,542	4,369	40,521
11	3,211	2,243	1,000	2,372	3,133	3,329	2,372	3,467	3,288	3,542	2,205	30,161
12	1,000	1,000	2,165	2,372	3,133	3,329	2,372	3,467	2,271	3,542	1,000	25,651
13	3,211	3,367	3,303	3,624	4,489	3,329	2,372	3,467	3,288	3,542	2,205	36,196
14	2,181	2,243	2,165	3,624	1,991	3,329	2,372	3,467	2,271	3,542	2,205	29,388
15	3,211	3,367	3,303	3,624	3,133	3,329	3,687	2,283	3,288	2,343	4,369	35,937
16	3,211	3,367	3,303	2,372	3,133	2,164	3,687	2,283	3,288	2,343	3,268	32,420
17	1,000	3,367	3,303	2,372	3,133	3,329	2,372	3,467	3,288	3,542	2,205	31,377
18	2,181	4,425	2,165	3,624	1,991	3,329	2,372	3,467	2,271	3,542	2,205	31,570
19	3,211	4,425	3,303	3,624	3,133	3,329	3,687	3,467	3,288	3,542	3,268	38,277
20	2,181	4,425	3,303	2,372	3,133	2,164	3,687	2,283	3,288	2,343	2,205	31,384
21	1,000	3,367	3,303	3,624	3,133	4,613	3,687	3,467	2,271	3,542	3,268	35,276
22	2,181	3,367	3,303	2,372	3,133	2,164	3,687	2,283	3,288	2,343	2,205	30,326

23	4,294	3,367	4,556	4,922	3,133	4,613	3,687	4,718	4,319	4,779	4,369	46,757
24	2,181	4,425	3,303	3,624	3,133	2,164	3,687	3,467	2,271	3,542	1,000	32,796
25	2,181	2,243	3,303	2,372	1,991	3,329	3,687	2,283	3,288	3,542	3,268	31,487
26	3,211	3,367	3,303	2,372	3,133	2,164	3,687	2,283	2,271	3,542	3,268	32,602
27	1,000	2,243	2,165	3,624	3,133	2,164	3,687	3,467	2,271	3,542	2,205	29,500
28	2,181	3,367	2,165	2,372	3,133	3,329	3,687	2,283	2,271	2,343	3,268	30,399
29	4,294	4,425	3,303	3,624	3,133	3,329	3,687	3,467	3,288	2,343	4,369	39,261
30	2,181	3,367	2,165	3,624	3,133	3,329	3,687	2,283	2,271	2,343	1,000	29,382
31	3,211	3,367	3,303	3,624	1,991	4,613	3,687	2,283	4,319	3,542	3,268	37,209
32	2,181	4,425	4,556	2,372	3,133	4,613	2,372	3,467	4,319	2,343	3,268	37,049
33	4,294	5,496	4,556	4,922	4,489	4,613	5,109	4,718	4,319	4,779	3,268	50,563
34	2,181	3,367	2,165	2,372	1,991	2,164	2,372	2,283	2,271	2,343	2,205	25,713
35	3,211	2,243	2,165	3,624	1,991	3,329	2,372	3,467	2,271	3,542	2,205	30,419
36	2,181	4,425	2,165	3,624	1,991	3,329	2,372	3,467	2,271	4,779	3,268	33,871
37	3,211	4,425	3,303	2,372	3,133	2,164	3,687	2,283	3,288	2,343	3,268	33,478
38	2,181	4,425	4,556	2,372	3,133	4,613	2,372	3,467	4,319	2,343	3,268	37,049
39	3,211	5,496	2,165	3,624	4,489	2,164	3,687	4,718	2,271	3,542	4,369	39,735
40	2,181	4,425	2,165	2,372	3,133	2,164	2,372	3,467	2,271	2,343	2,205	29,097
41	3,211	3,367	3,303	3,624	3,133	2,164	3,687	4,718	3,288	3,542	3,268	37,305
42	2,181	4,425	1,000	3,624	1,991	3,329	2,372	3,467	2,271	3,542	3,268	31,469
43	3,211	3,367	3,303	2,372	3,133	3,329	2,372	2,283	3,288	2,343	2,205	31,206
44	1,000	2,243	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	12,243
45	4,294	5,496	4,556	4,922	4,489	4,613	5,109	4,718	4,319	4,779	1,000	48,294
46	1,000	2,243	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	12,243
47	2,181	3,367	2,165	2,372	1,991	2,164	2,372	2,283	2,271	2,343	2,205	25,713

48	2,181	3,367	2,165	2,372	1,991	2,164	2,372	2,283	2,271	2,343	2,205	25,713
49	1,000	2,243	4,556	4,922	3,133	3,329	3,687	3,467	2,271	2,343	1,000	31,951
50	4,294	2,243	4,556	4,922	4,489	4,613	5,109	4,718	4,319	4,779	4,369	48,410
51	3,211	4,425	3,303	3,624	3,133	3,329	3,687	3,467	3,288	3,542	3,268	38,277
52	4,294	3,367	3,303	3,624	3,133	1,000	3,687	2,283	4,319	2,343	2,205	33,558
53	3,211	3,367	3,303	3,624	3,133	3,329	3,687	3,467	3,288	4,779	2,205	37,393
54	4,294	4,425	2,165	3,624	4,489	3,329	5,109	3,467	4,319	3,542	3,268	42,029
55	2,181	3,367	3,303	3,624	4,489	3,329	3,687	3,467	2,271	3,542	2,205	35,464
56	2,181	3,367	3,303	3,624	4,489	3,329	3,687	3,467	2,271	3,542	2,205	35,464



Output SPSS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

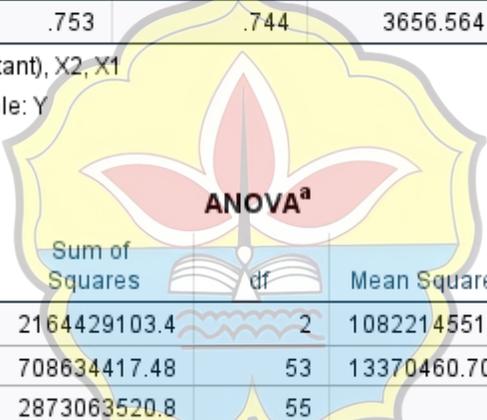
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.753	.744	3656.564	1.979

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2164429103.4	2	1082214551.7	80.941	<.001 ^b
	Residual	708634417.48	53	13370460.707		
	Total	2873063520.8	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	880.514	2617.444		.336	.738
	X1	.753	.260	.378	2.899	.005
	X2	.537	.134	.523	4.015	<.001

a. Dependent Variable: Y

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_tota l
item_1	Pearson Correlation	1	.354**	.571**	.308*	.314*	.180	.714**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.021	.019	.184	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
item_2	Pearson Correlation	.354**	1	.249	.402**	.382**	.125	.651**
	Sig. (2-tailed)	.007		.064	.002	.004	.359	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
item_3	Pearson Correlation	.571**	.249	1	.081	.455**	.320*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.064		.551	.000	.016	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
item_4	Pearson Correlation	.308*	.402**	.081	1	.324*	.089	.571**
	Sig. (2-tailed)	.021	.002	.551		.015	.513	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
item_5	Pearson Correlation	.314*	.382**	.455**	.324*	1	.249	.707**
	Sig. (2-tailed)	.019	.004	.000	.015		.064	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
item_6	Pearson Correlation	.180	.125	.320*	.089	.249	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.184	.359	.016	.513	.064		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
item_total	Pearson Correlation	.714**	.651**	.699**	.571**	.707**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5	VAR0003 6
VAR00024	Pearson Correlation	1	.255	.535**	.561**	.189	.527**	.574**	.031	.296*	.463**	.506**	.250	.686**
	Sig. (2-tailed)		.058	.000	.000	.163	.000	.000	.819	.027	.000	.000	.064	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00025	Pearson Correlation	.255	1	.361**	.398**	.270*	.160	.128	.436**	.426**	.397**	.330*	.417**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.058		.006	.002	.044	.240	.348	.001	.001	.002	.013	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00026	Pearson Correlation	.535**	.361**	1	.418**	.063	.677**	.509**	.162	.414**	.284*	.213	.334*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.001	.645	.000	.000	.234	.002	.034	.115	.012	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00027	Pearson Correlation	.561**	.398**	.418**	1	.165	.199	.157	.307*	.357**	.435**	.434**	.395**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001		.225	.141	.247	.021	.007	.001	.001	.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00028	Pearson Correlation	.189	.270*	.063	.165	1	.105	.255	.400**	.412**	.306*	.600**	.226	.532**
	Sig. (2-tailed)	.163	.044	.645	.225		.443	.057	.002	.002	.022	.000	.093	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00029	Pearson Correlation	.527**	.160	.677**	.199	.105	1	.646**	.002	.398**	.369**	.179	.373**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.240	.000	.141	.443		.000	.986	.002	.005	.186	.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00030	Pearson Correlation	.574**	.128	.509**	.157	.255	.646**	1	.071	.336*	.412**	.272*	.123	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.348	.000	.247	.057	.000		.603	.011	.002	.043	.365	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00031	Pearson Correlation	.031	.436**	.162	.307*	.400**	.002	.071	1	.383**	.376**	.327*	.325*	.509**
	Sig. (2-tailed)	.819	.001	.234	.021	.002	.986	.603		.004	.004	.014	.014	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00032	Pearson Correlation	.296*	.426**	.414**	.357**	.412**	.398**	.336*	.383**	1	.302*	.361**	.514**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.002	.007	.002	.002	.011	.004		.024	.006	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00033	Pearson Correlation	.463**	.397**	.284*	.435**	.306*	.369**	.412**	.376**	.302*	1	.447**	.533**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.034	.001	.022	.005	.002	.004	.024		.001	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00034	Pearson Correlation	.506**	.330*	.213	.434**	.600**	.179	.272*	.327*	.361**	.447**	1	.373**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.115	.001	.000	.186	.043	.014	.006	.001		.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00035	Pearson Correlation	.250	.417**	.334*	.395**	.226	.373**	.123	.325*	.514**	.533**	.373**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.064	.001	.012	.003	.093	.005	.365	.014	.000	.000	.005		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00036	Pearson Correlation	.686**	.608**	.656**	.640**	.532**	.612**	.593**	.509**	.690**	.705**	.669**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbac h's Alpha	Cronbac h's Alpha Based on Standardi zed Items	N of Items
.757	.819	7

Reliability Statistics

Cronbac h's Alpha	Cronbac h's Alpha Based on Standardi zed Items	N of Items
.768	.920	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.890	13

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		56	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.07731601	
Most Extreme Differences	Absolute	.089	
	Positive	.089	
	Negative	-.041	
Test Statistic		.089	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.326	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.314
		Upper Bound	.338

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.753	.744	3656.564	1.979

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

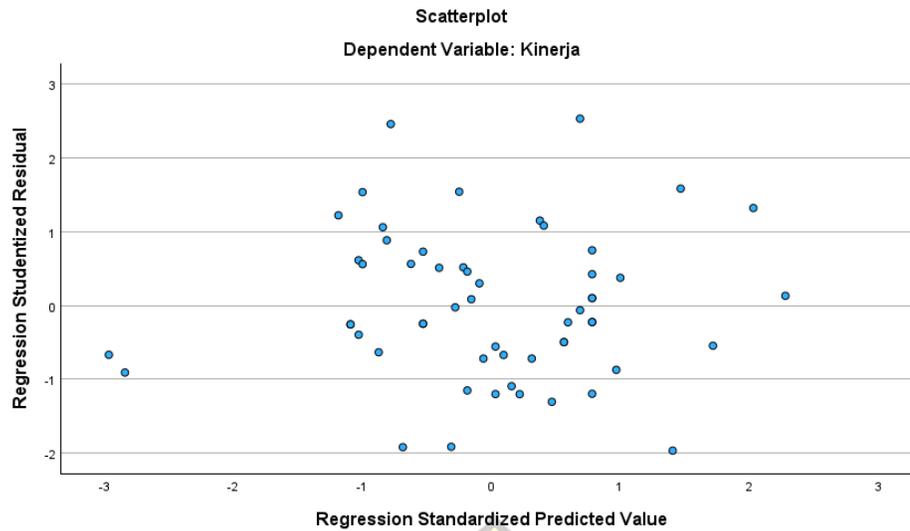
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.881	2.617	.336	.738			
X1	.753	.260	.378	2.899	.005	.274	3.650
X2	.537	.134	.523	4.015	.000	.274	3.650

a. Dependent Variable: Y

Uji heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.539	1.576		2.246	.029		
X1	.060	.156	.101	.384	.702	.274	3.650
X2	-.047	.080	-.153	-.587	.560	.274	3.650

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	880.514	2617.444		.336	.738
	X1	.753	.260	.378	2.899	.005
	X2	.537	.134	.523	4.015	<.001

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.753	.744	3656.564	1.979

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2164429103.4	2	1082214551.7	80.941	<.001 ^b
	Residual	708634417.48	53	13370460.707		
	Total	2873063520.8	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	880.514	2617.444		.336	.738
	X1	.753	.260	.378	2.899	.005
	X2	.537	.134	.523	4.015	<.001

a. Dependent Variable: Y

