

HASIL PENELITIAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA PEMBEKALAN
ANGKUTAN (BEKANGDAM) XIV/HASANUDDIN**



**NICODEMUS NEANG
PP 21 80 51**

**PROGRAM PASCA SARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN UJUNG PANDANG
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA PEMBEKALAN
ANGKUTAN (BEKANGDAM) XIV/HASANUDDIN**

Oleh :

**NICODEMUS NEANG
PP 21 80 51**

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Andi Syarifuddin,SE,M.Si

Dr.Iqbal AR,MM

**Mengetahui
Direktur Program pascasarjana
STIE YPUP**

Dr. Andi Syarifuddin,S.E,M.Si

ABSTRAK

Nicodemus Neang. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis; pengaruh budaya terhadap kinerja personel Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, (2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, (3) pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan jumlah anggota populasi 292 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan metode Slovin dengan jumlah anggota sampel 169 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan peralatan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, (3) budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Personel.

ABSTRACT

Nicodemus Neang. 2020. The Influence of Organizational Culture and Competence on Personnel Performance in Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

The purpose of this research is to identify and analyze; the influence of culture on the performance of XIV Hasanuddin Transportation Supplies (Bekangdam) personnel, (2) the influence of competence on the performance of personnel at XIV Hasanuddin Transportation Supplies (Bekangdam), (3) the influence of work culture and competence on the performance of personnel at XIV Hasanuddin Transportation Supplies (Bekangdam).

This study used quantitative analysis with a population of 292 people. The sampling technique used the Slovin method with 169 sample members. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS equipment. The results showed that; (1) organizational culture has no significant effect on personnel performance at XIV Hasanuddin Transportation Supply (Bekangdam), (2) competence has a significant effect on personnel performance at XIV Hasanuddin Transportation Supplies (Bekangdam) XIV Hasanuddin, (3) organizational culture and competence jointly have an effect significant towards the performance of personnel at the Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Personnel Performance.

DAFTAR ISI

No.	Uraian	Hal.
	HALAMAN SAMPUL.....	i
	HALAMAN PERSETUJUAN	ii
	ABSTRAK.....	iii
	ABSTRACT.....	iv
	DAFTAR ISI	v
	DAFTAR TABEL	viii
	DAFTAR GAMBAR.....	x
	BAB I PENDAHULUAN.....	1
	A. Latar Belakang Masalah.....	1
	B. Rumusan Masalah	11
	C. Tujuan Penelitian	11
	BAB II LANDASAN TEORI	12
	A. Teori Budaya Kerja	12
	1. Pengertian Budaya Kerja.....	12
	2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja	14
	3. Jenis-Jenis Budaya Kerja	15
	4. Indikator Budaya Kerja	15
	B. Teori Kompetensi	16
	1. Pengertian Kompetensi	16
	2. Jenis-Jenis Kompetensi.....	18
	3. Manfaat Kompetensi.....	20
	C. Teori Kinerja Personil/Pegawai	21
	4. Pengertian Kinerja	21

5. Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
6. Syarat Efektivitas Penilaian Kinerja.....	26
7. Manfaat Penilaian Kinerja.....	27
8. Elemen Penilaian Kinerja	27
D. Penelitian Terdahulu	28
E. Kerangka Konseptual	36
F. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
B. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel	39
C. Teknik Pengambilan Sampel	40
D. Jenis dan Sumber Data.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Defenisi Operasional Variabel	43
G. Teknik Analisis Data	44
1. Uji Validitas.....	45
2. Uji Relibilitas	46
3. Regresi Linier Berganda.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Deskripsi Data Penelitian	50
1. Distribusi Frekuensi Profil Responden.....	50
2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	53
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	57
1. Uji Validitas.....	57
2. Uji Reliabilitas	61

C. Analisis Regresi Linier Berganda	65
D. Uji Hipotesis	69
1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	69
2. Uji Signifikan Parsial (Uji T)	70
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72
E. Pembahasan	74
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin	74
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Operasional Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin	74
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	78
A. Simpulan	78
B. Saran-Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal.
	Tabel 1 Metode dan Instrumen Pengumpulan Data.....	41
	Tabel 2 Output Statistics	50
	Tabel 3 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	50
	Tabel 4 Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia.....	51
	Tabel 5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Akhir	52
	Tabel 6 Distribusi Frekuensi Masa Kerja	52
	Tabel 7 Frekuensi jawaban responden Item variabel Budaya Organisasi	53
	Tabel 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi.....	54
	Tabel 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Personel	56
	Tabel 10 Corelations Budaya Organisasi.....	57
	Tabel 11 Correlations Variabel Kompetensi.....	58
	Tabel 12 Case Processing Summary - Variabel Budaya Organisasi	61
	Tabel 13 Uji Reliability Variabel Budaya Organisasi	61
	Tabel 14 Uji Parsial Item Variabel Budaya Organisasi.....	62
	Tabel 15 Realibility Statistik Budaya Organisasi.....	62
	Tabel 16 Case Processing Summary Variabel Kompetensi.....	62
	Tabel 17 Item=Total Statistics Variabel Kompetensi.....	63
	Tabel 18 Case Processing Summary Kinerja Personal	64
	Tabel 19 <i>Realibility Statistics</i> Variabel Kinerja Personal	64
	Tabel 20 Item-Total Statistics Variabel Kinerja Personal	65
	Tabel 21 <i>Descriptive Statistics Regression</i>	66
	Tabel 22 <i>Correlation</i>	66

Tabel 23 Variable Entered/Removed	67
Tabel 24 Anova.....	69
Tabel 25 Coefisient Regresi.....	70
Tabel 26 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T).....	72
Tabel 27 Model Summary	73

DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal.
	Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	84
	Lampiran 2 Data Responden	88
	Lampiran 3 Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi	93
	Lampiran 4 Tanggapan Responden Variabel Kinerja	100
	Lampiran 5 Uji Validitas Instrumen Data Penelitian	107
	Lampiran 6 Output Regression	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prajurit TNI Angkatan Darat (AD) adalah salah satu kesatuan TNI yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar. Integritas NKRI, khususnya yang berhubungan dengan daerah perbatasan, sangat bergantung pada sikap kerja TNI AD. Ketiadaan sikap kerja yang positif akan berdampak besar terhadap batas wilayah NKRI. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja personil TNI AD.

Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan elemen penting bagi negara Indonesia dalam upaya menjaga integritas Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). TNI, selain bertugas dan bertanggung jawab terhadap keamanan dan keutuhan teritorial wilayah Indonesia, juga memiliki tanggung jawab yang besar dalam pengamanan internal dalam lingkup nasional. Besarnya tugas dan tanggung jawab TNI secara tidak langsung mengindikasikan perlu adanya kinerja yang positif dari setiap anggota (prajurit) TNI. Rendahnya kinerja dari TNI dapat berdampak pada munculnya ancaman terhadap keamanan dan integritas NKRI. Selama ini TNI telah terbukti mampu menjaga integritas dan keamanan NKRI dari ancaman-ancaman, baik ancaman dari luar maupun ancaman dari luar negeri maupun ancaman disintegrasi dari dalam negeri.

Berdasarkan pada pemaparan tentang TNI AD dapat diketahui bahwa acuan kerja bagi setiap anggota TNI AD sangat rinci dan berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dalam menjaga kehormatan diri pribadi, keluarga, lingkungan, korp dan negara. Sedangkan kinerja TNI AD adalah bagaimana pandangan atau penilaian senang atau tidak senang anggota TNI AD terhadap obyek kerja, individu kerja atau peristiwa di lingkungan kerja artinya kinerja TNI AD apabila mengacu terhadap Sumpah Prajurit, Sampta Marga, dan Delapan Wajib TNI tidak hanya berhubungan dan dalam lingkup Markas Komando (Mako) saja tetapi juga mencakup sikap kerja ketika para anggota berada di lingkungan keluarga maupun masyarakat. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Delapan Wajib TNI dan juga kehormatan militer.

Kerja militer merupakan bentuk kerja terikat yang tunduk secara langsung kepada pemerintah dan Negara. Pemerintah berperan dalam membatasi siasat militer yang sepatutnya dipegang oleh angkatan bersenjata. Pada kerja kemiliteran dalam mencapai tujuan kerja dibutuhkan seorang prajurit yang profesional. Profesionalisme seorang prajurit haruslah selalu ditingkatkan melalui pendidikan, latihan, serta pembinaan yang terus dilakukan. Ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan tugas dengan baik dari tugas yang telah ditetapkan oleh atasan. Seorang prajurit sebagai unsur aparatur Negara khususnya dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi Negara dan abdi

masyarakat. Karena perwujudan dedikasi, rasa tanggung jawab dan kedisiplinan yang harus mampu dibuktikan sebagai martabat dan citra.

Disiplin merupakan fungsi operatif yang terpenting bagi seorang prajurit militer, karena semakin baik disiplin seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin prajurit TNI adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh bagi setiap prajurit TNI yang didukung oleh kesadaran yang bersendikan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit untuk menunaikan tugas dan kewajiban serta bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan-aturan atau tata kehidupan prajurit TNI. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun terpaksa. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja akan meningkat.

Seorang prajurit TNI sangat dituntut memiliki kinerja yang tinggi, karena disiplin prajurit sangat berpengaruh terhadap kinerja yang bersangkutan, semakin baik kinerja prajurit TNI maka semakin tinggi pula kemungkinan tercapainya keberhasilan tugas TNI, sehingga perlu adanya penegakan dan peningkatan pembinaan disiplin. Kinerja pada prajurit TNI sangat diutamakan, sehingga setelah menjadi anggota TNI, prajurit TNI diberikan pendidikan serta pelatihan baik fisik maupun mental sehingga terbentuklah seorang prajurit TNI yang memiliki kinerja yang sangat tinggi,

karena disiplin merupakan rohnya bagi prajurit TNI-AD. Dalam kehidupan TNI hak dan kewajiban antara atasan dan bawahan sangat diatur secara ketat. Seorang bawahan mempunyai kewajiban untuk menghormati atasannya. Pangkat dalam lingkungan TNI sangatlah mencolok untuk menjadi perbedaan, sehingga bawahan mempunyai kewajiban untuk menghormati atasannya.

Kepentingan suatu kerja adalah menghasilkan kinerja terbaik yang bisa didapatkan dari bagaimana sistem dalam kerja itu berjalan, salah satu faktor untuk mendapatkan kinerja terbaik adalah Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). tidak hanya menangani masalah keahlian dan keterampilan, manajemen SDM juga memiliki kewajiban membentuk sikap kondusif pegawai agar mendapatkan kinerja yang terbaik (Stabile, 2016). Harapan semua kerja dan institusi yang memperkerjakan pegawai adalah kinerja yang baik, karena pegawai ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja kerja secara menyeluruh.

Bidang pengelolaan personel menunjukkan kinerja seorang individu akan ditentukan oleh empat faktor yaitu, pengalaman, kompetensi teknis (*hard skills*), kompetensi perilaku (*soft skills*) dan kepribadian (Pendit, 2007). Pengalaman terkait dengan apa yang telah dikerjakankan oleh seseorang, dan dapat diukur melalui analisa riwayat pekerjaan, hasil penilaian kinerja (seperti misalnya Dappen di TNI AD), serta rekam jejak yang dimiliki. Di lain pihak, kompetensi teknis mengacu pada apa yang telah diketahui oleh seseorang, dan dapat diukur melalui kualifikasi

profesional (misalnya dari sertifikat dan ijazah), maupun melalui test kemampuan atau uji kompetensi.

Kompetensi perilaku dan kepribadian, yang lebih terkait dengan aspek psikologi, berhubungan dengan apa yang dapat dilakukan oleh seseorang. Seorang yang memiliki pengalaman dan kualifikasi teknis yang memadai, belum tentu memiliki kinerja yang baik, jika yang bersangkutan tidak mampu menunjukkan perilaku yang mendukung pelaksanaan tugas dan jabatannya. Kompetensi perilaku pada dasarnya dapat diukur melalui apa yang disebut sebagai *Assessment Center* (di Angkatan Darat dikenal sebagai Program Penilaian Kompetensi Jabatan), maupun melalui penilaian 360 derajat (misalnya penilaian sosiometri di TNI AD). Di lain pihak, kepribadian seseorang pada umumnya lebih banyak diukur melalui kuesioner psikometri maupun alat ukur psikologis lainnya.

Dari keempat faktor ini, kepribadian dianggap sebagai pusat dari sumber kinerja yang optimal, dan mempengaruhi seluruh faktor-faktor yang lain. Selain keempat faktor ini, sebenarnya masih ada satu faktor lagi, yaitu kompetensi institutional, yang mencakup nilai-nilai kerja khas, sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja seseorang. Namun demikian, sampai pada hari ini, belum ada alat ukur yang sah dan diterima secara ilmiah, yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh seseorang sudah menjadikan nilai-nilai tertentu sebagai pegangan hidupnya (Hermawan, 2012).

Sembunyi di balik semak-semak dan pepohonan, menggunakan coret-coretan di wajah, dan melakukan baku tembak dengan musuh negara di medan pertempuran. Agaknya, gambaran itu menjadi hal umum yang ada di benak masyarakat mengenai TNI Angkatan Darat (AD). Harus diakui, sejak awal pelatihan militer, TNI AD memang membentuk para prajurit untuk melaksanakan pertempuran konvensional. Sebelum era digital seperti sekarang ini, ancaman militer masih bersifat tradisional. Nyatanya, bentuk ancaman terhadap kedaulatan negara semakin berkembang dari hari ke hari. Jika sebelumnya bertarung dengan senjata api, kini ancaman yang bersifat non-tradisional mulai menunjukkan batang hidungnya.

Perkembangan ancaman terhadap kedaulatan negara, baik yang bersifat tradisional maupun non tradisional, saat ini semakin dinamis. Ada yang dilakukan oleh *state actor*, tapi tak jarang juga ada peran *non-state actor*. Yang pasti, mereka melakukannya dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan, termasuk di dalamnya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi.

Merujuk pada UU No. 34 tahun 2004 tentang TNI, disebutkan bahwa TNI bertugas menjaga kedaulatan negara dari ancaman dan gangguan melalui operasi militer perang (OMP) dan operasi militer selain perang (OMSP). Dalam melaksanakan tugasnya, saat ini TNI AD menghadapi ancaman yang semakin kompleks, yang merupakan

gabungan dari ancaman tradisional dan non tradisional, atau biasa disebut ancaman hibrida (DailySocial, 2016).

Perlahan tapi pasti, ancaman-ancaman siber mulai terdengar gaungnya di dunia pertahanan internasional, yang hampir menyamai serangan konvensional. TNI AD, sebagai garda terdepan dalam menjaga keutuhan Republik Indonesia, merasa terpanggil untuk melakukan penyesuaian diri agar lebih melek terhadap dunia teknologi informasi dan komunikasi.

Untuk mencapai tujuannya, *state actor* dan *non state actor* sudah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai media dan didukung dengan peralatan dan persenjataan teknologi tinggi. TNI AD dengan sigap segera memenuhi kebutuhan alat utama sistem persenjataan (alutsista) berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang memiliki spesifikasi teknologi tinggi pula untuk mengimbangi perkembangan ancaman, baik saat ini maupun yang akan datang.

Sejauh ini TNI AD secara bertahap sudah mengimplementasikan teknologi melalui peremajaan peralatan dan alutsistanya berbasis komputerisasi. Mekanisme kerja sehari-hari di satuan jajaran TNI AD sudah menggunakan sistem informasi melalui pembangunan aplikasi untuk mempermudah dan mempercepat tugas serta dapat memberikan data yang lebih akurat.

Sebagai contoh termutakhir, TNI telah memaksimalkan teknologi informasi menggunakan pesawat tanpa awak (*drone*) untuk menghadapi

kasus terorisme di Poso. Kala itu, prajurit berhasil mendapatkan data-data tentang keberadaan makhluk hidup melalui sistem informasi yang ditangkap dan diolah oleh drone, sehingga mereka lebih mudah dalam mencari target.

Tantangan TNI AD yang perlu mendapat perhatian serius sebenarnya selain peremajaan peralatan dan alutsista berbasis komputerisasi, namun tidak kalah pentingnya yaitu pengembangan SDM prajurit dalam menghadapi era digital. Perubahan teknologi itu bisa terjadi dalam hitungan bulan. Di sisi lain, prajurit TNI AD siap pakai dalam bidang TI perlu dilatih secara intensif kurang lebih di atas tiga tahun. Antara pengembangan SDM yang perlu waktu hingga tiga sampai empat tahun ini tidak sebanding dengan perubahan teknologi yang dalam satu tahun bisa terjadi hingga dua kali.

Pengadaan alutsista berbasis komputerisasi dapat terealisasi selama anggaran tersedia, sedangkan ketersediaan SDM yang kompeten di era digital perlu waktu cukup lama. Ada tahapan proses yang perlu dilalui untuk menghasilkan SDM prajurit yang kompeten di bidang TI. Pernah dengar ungkapan "*man behind the gun*"? Istilah ini sangat tepat dalam menyikapi kemajuan TI. Dengan kata lain, alutsista berbasis komputerisasi maupun sistem informasi akan berfungsi dengan baik bila manusia yang mengawakinya paham betul dengan teknologi informasi.

Menyikapi hal ini, TNI AD telah melakukan terobosan-terobosan melalui pelatihan, kursus dan pendidikan TI secara terus menerus. Pihak

TNI AD juga sudah melakukan kerja sama dengan Universitas Gunadarma berkaitan penyediaan dosen TI. Dalam waktu dekat akan dilangsungkan perlombaan hackathon yang berkaitan dengan sistem informasi kemiliteran. Ini adalah salah satu terobosan TNI AD untuk menyikapi keterbukaan informasi dan akses digital. TNI AD memanggil generasi muda bangsa yang ahli di bidang TI untuk memberikan sumbangsih pemikirannya untuk membangun TNI AD yang kokoh dan kuat sebagai wujud kecintaannya terhadap TNI dan NKRI.

TNI punya semboyan “Bersama rakyat TNI kuat”, Inilah salah satu implementasi TNI AD terhadap semboyan tersebut. TNI AD menyikapi tantangan digital ini dengan mengundang masyarakat sipil untuk bahu-membahu menjaga negara dari segala bahaya, dan ancaman baik yang bersifat tradisional maupun non tradisional. Perkembangan teknologi adalah sesuatu yang harus diterima. Semua pihak tidak bisa menghindar apalagi bersikap resisten. Hal tersebut justru akan merugikan baik secara pribadi maupun kerja. Perkembangan teknologi tentu memiliki dampak positif dan negatif. TNI AD telah menyiapkan prajuritnya sebagai generasi penerus calon pemimpin TNI di masa depan untuk dapat mengembangkan dampak positif dan meminimalisasi dampak negatif perkembangan teknologi agar TNI AD tetap jaya di darat.

Bekandam XIV/Hasanuddin salah unit kesatuan TNI AD Kodam Hasanuddin merupakan unit vital sebagai unit perbekalan (logistic) TNI AD yang membutuhkan gerak cepat dan kinerja yang baik. Dari hasil

pengamatan kedisiplinan personil dari jumlah personil kurang lebih 100 orang sekitar 5-10% yang tidak disiplin mulai dari kehadiran, apel, sampai dengan penggunaan seragam TNI.

Faktor lain yang mendukung kinerja adalah teknologi informasi. Seperti diuraikan diatas, siap tidak siap kondisi zaman sekarang menuntut personil untuk melek teknologi terutama pada penggunaan social media (*sosmed*), *googling* (media internet) dan perangkat-perangkat teknologi lainnya harus dipahami serta dapat dijalankan oleh personil Bekangdam XIV Hasanuddin, hal tersebut sudah menjadi kebutuhan karena informasi-informasi yang dianggap efisien dan efektif dengan penggunaan teknologi yang dimaksud tersebut.

Selain *factor* tersebut, yang tidak kalah pentingnya adalah *factor* kompetensi sumber daya manusia. Di dalam factor ini ada tiga komponen dasar yang membentuk kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap. Ketiga komponen tersebut, merupakan satu kesatuan membentuk bagaimana kompetensi personil, apakah kompetensi unggul atau sebaliknya.

Dari uraian di atas, penulis tertarik membahas tentang budaya kerja, kompetensi dan hubungannya dengan kinerja. Dari ketiga *variable* tersebut tertarik untuk diteliti dan dijadikan karya ilmiah dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja personil Pembekalan Angkatan (Bekangdam) XIV/Hasanuddin"

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian adalah:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin?
3. Apakah budaya kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis:

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin
3. Pengaruh simultan budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Moeljono (2015:2) dalam (Sari,Jonathan,&Latif,2019) me-ngemukakan bahwa: “budaya kerja para umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan kerja.” Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan.

Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya-sumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok kerja atau perusahaannya. Budaya kerja menurut Mangkunegara (2015:113) yang dikutip dari Edgar H. Schein dalam, mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam kerja yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotaanggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Sari,Jonathan,&Latif,2019)

Beberapa pengertian tentang budaya KERJA menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut Sulakso tahun (2012) mendefenisikan bahwa: “budaya kerja adalah *“the way we are doing here”* atau sikap dan perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas. Oleh sebab itu, setiap proses atau fungsi kerja harus memiliki perbedaan dalam bekerja yang dapat mengakibatkan berbedanya nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja”.
2. Menurut Supriyadi dan Triguno (2013), mendefenisikan budaya adalah: “budaya kerja adalah sebuah falsafah yang berlandaskan pada pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi kebiasaan, sifat dan pendorong yang dibudayakan dalam sebuah kelompok dan tercermin pada sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja”.
3. Menurut Biech(2014) mendefenisikan budaya adalah: “Budaya kerja adalah semua yang memiliki arti proses yang panjang yang terus menerus di sempurnakan dengan tuntunan dan kemampuan SDM itu sendiri sesuai dengan prinsip pendoman yang diakui”.
4. Menurut Mangkunegara (2015) mendefenisikan bahwa budaya adalah “Budaya kerja adalah perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang di kembangkan didalam kerja yagn dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku bagi anggota untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal maupun integrasi internal”.

5. Sedangkan menurut Nawawi (2013) mendefenisikan bahwa : “budaya kerja adalah kebiasaan yang dijalankan secara berulang oleh para pegawai di dalam suatu kerja. Terjadinya pelanggaran pada kebiasaan-kebiasaan ini memang tidak akan diberikan sangsi yang tegas tapi para pelaku secara moral telah bersepakat bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus diikuti dengan maksud agar pelaksanaan penkerjaan dapat mencapai tujuan.

Sumber: <https://www.pahlevi.net>; 2020

2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Tujuan budaya kerja adalah untuk memperbaiki sikap dan perilaku SDM yang berada di dalam kerja agar bisa meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi semua tantangan dimasa mendatang. Manfaat budaya kerja yang baik diantaranya adalah :

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong
- 2) Meningkatkan kebersamaan
- 3) Menumbuhkan sikap Keterbukaansatu sama lain
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan
- 6) Membangun komunikasi yang lebih baik
- 7) Meningkatkan produktivitas kerja
- 8) Tanggap dengan perkembangan dunia luar

3. Jenis-Jenis Budaya Kerja

Jenis-jenis budaya kerja dapat dibagi menjadi 4 (empat) kategori, yaitu: budaya rasional, budaya ideologis, budaya *consensus*, budaya hirarki. Pada budaya kerja rasional, proses informasi individual dapat diasumsikan sebagai sarana untuk tujuan kerja yang ditunjukkan seperti efisiensi, produktivitas, serta keuntungan. Budaya kerja ideologis merupakan proses informasi intuitif dapat diasumsikan sebagai bagian dari tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan). Budaya konsensus, pada budaya kerja ini proses informasi kolektif dapat diasumsikan sebagai sarana tujuan kohesi (iklim, moral dan kerjasama kelompok) sedangkan pada budaya hirarki, pemrosesan informasi formal seperti komptersisasi, dokumentasi dan evaluasi diasumsikan sebagai sarana tujuan berkesinambungan.

4. Indikator Budaya Kerja

Beberapa indikator budaya kerja terdiri dari disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Disiplin merupakan perilaku yang selalu berlandaskan pada peraturan atau norma yang berlaku di dalam atau di luar kerja.
- 2) Keterbukaan merupakan kesiapan dalam memberi dan menerima informasi yang benar dari sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Sikap keterbukaan ini adalah kemampuan dalam mengungkapkan pendapat serta perasaan secara wajar dan jujur.

- 3) Saling menghargai merupakan sikap atau perilaku yang menghargai setiap individu, tugas dan tanggung jawab dari orang lain sesama mitra kerja.
- 4) Kerjasama merupakan kesiapan individu untuk bersedia memberikan atau menerima kontribusi mitra kerja di dalam mencapai tujuan kerja.

B. Teori Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Amstrong dan Baron (1998) dalam (Pattiasina, Roring & Rumawas, 2018) kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Mc.Lelland dalam Moeheriono (2012) kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.

Hutapea dan Thoha (2018) juga menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Adapun komponen yang membentuk kompetensi menurut Abdullah (2013) adalah: (1) Pengetahuan; (2) Keterampilan; (3) Konsep diri; (4) Ciri diri; (5) Motif. Menurut Wibowo (2007) kompetensi memiliki tipe yang terdiri dari: (1) *Planning competency*; (2) *Influence competency*; (3) *Communication competency*; (4) *Interpersonal competency*; (5) *Thinking competency*; (6) *Organizational competency*; (7) *Human resources management*; (8)

Leadership competency; (9) Client service competency; (10) Business competency; (11) Self management competency; (12) Technical/operational competency (Pattiasina, Roring & Rumawas,2018) .

Pengertian Kompetensi Menurut Dharma (dalam Edi Sutrisno, 2010:203) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pengkerjaan. Hal ini pula yang menyebabkan beragamnya definisi kompetensi.

Spencer dan Spencer dalam (Suhartini, 2018) mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Selanjutnya, *Spencer dan Spencer* dalam (Suhartini, 2018), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut: a) Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. b) Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan

suatu kegiatan, c) Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, d) Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan, e) Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah untuk dikenali.

Dua kompetensi ini juga relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Sebaliknya, peran sosial, citra diri, dan motif tidak mudah dan lebih sulit untuk diidentifikasi serta membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki dan mengembangkannya.

Menurut McClelland dalam (Suhartini,2018) keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang, tetapi empat kompetensi lainnya memainkan peran yang jauh lebih besar. Hal ini sangat terasa pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih strategis dan berada dalam hierarki lebih atas dalam kerja.

2. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Jack Gordon (2018), terdapat 6 aspek yang terkandung di dalam konsep kompetensi, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)
- 2) Pemahaman (*understanding*)

- 3) Kemampuan (*skill*)
- 4) Nilai (*value*)
- 5) Sikap (*attitude*)
- 6) Minat (*interest*)

Sehingga pengertian kompetensi ini ialah gabungan antara pengetahuan, keterampilan serta atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan juga memberikan kontribusi bagi keberhasilan kerjanya. Menurut Kunandar (2007) dalam (Ibeng, 2020) Kundandar menyatakan bahwa kompetensi ini dapat dibagi menjadi 5 jenis, diantaranya sebagai berikut:

- 1) **Kompetensi Intelektual**; merupakan suatu perangkat pengetahuan yang dimiliki individu yang dibutuhkan di dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) **Kompetensi Fisik**; merupakan suatu kemampuan fisik individu yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas di dalam pekerjaannya.
- 3) **Kompetensi Pribadi**; merupakan perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu di dalam memahami diri, mewujudkan diri, identitas diri, serta juga transformasi diri.
- 4) **Kompetensi Sosial**; merupakan perangkat perilaku tertentu yang menjadi dasar dari pemahaman diri sebagai bagian dari lingkungan sosial.

- 5) **Kompetensi Spiritual**; ini merupakan kemampuan individu di dalam memahami, menghayati, serta juga mengamalkan kaidah-kaidah keagamaan.

3. Manfaat Kompetensi

Kompetensi individu ini mempunyai peranan yang sangat penting di dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan atau juga profesinya. Menurut Ruky dalam (Edy Sutrisno 2010), perusahaan-perusahaan besar itu menggunakan kompetensi ialah sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja. Adapun beberapa manfaat dalam merekrut pekerja yang memiliki kompetensi diantaranya sebagai berikut:

- 1) Memperjelas standar kerja serta juga harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- 2) Kompetensi individu itu dapat digunakan ialah sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- 3) Kecakapan tenaga kerja itu akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- 4) Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja bisa dijadikan dasar di dalam mengembangkan sistem remunerasi
- 5) Kompetensi itu dapat membantu perusahaan untuk bisa beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
- 6) Kompetensi dapat memudahkan perusahaan di dalam menyelaraskan perilaku KERJA dengan nilai-nilai kerja (Ibeng, 2020).

C. Teori Kinerja Personil/Pegawai

4. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Berikut ini pengertian dari beberapa seperti Amstrong dan Baron (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi kerja, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Abdullah (2013) kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan kerja, yang diKERJAKAN oleh karyawan dengan sebaikbaiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Effendi (2009) dalam (Meilany & Ibrahim,2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam kerja.Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pattiasina,Roring,& Rumawas, 2018)

Mangkunegara (2012:67) dalam (Meilany & Ibrahim,2015) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:94)

dalam (Meilany & Ibrahim,2015) mengemukakan bahwa pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja . Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja .

Penilaian kinerja adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Beberapa pengertian penilaian kinerja menurut para ahli yang dikutip dalam ([https://www.dosen pendidikan.co.id](https://www.dosenpendidikan.co.id),2019) sebagai berikut:

1. Menurut Soeprihanto (2010:7) mendefenisikan penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

2. Menurut Dessler (2013) mendefenisikan penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja karyawan secara relatif pada waktu sekarang ataupun yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan standar prestasi.
3. Menurut Handoko (2014:11) menjelaskan penilaian kinerja adalah: cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan didalam kerja. Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja ialah terkait dengan penetapan tingkat kontribusi karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.
4. Menurut Mondy Dan Noe (2015) mendefenisikan penilaian kinerja adalah tinjauan formal serta proses evaluasi kinerja karyawan maupun kinerja tim.
5. Menurut Hasibuan (2015:87) mendefenisikan penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkat laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepan-nya, hal yang berhubungan dengan penilaian kinerja seperti penilaian loyalitas, kejujuran, leadership, team work, dedikasi dan partisipasi.
6. Menurut Mathis Dan Jackson (2016:382) penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja biasa juga

disebut dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui penijauan, evaluasi dan penilaian hasil kerja.

7. Menurut Sofyandi (2018) mendefenisikan penilaian kinerja adalah : proses kerja dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan.
8. Sedangkan menurut Rivai (2015:66) adalah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu singkat ataupun lama”.

5. Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2015:52) antara lain yaitu:

- 1) Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja karyawan di masa lalu.
- 2) Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan.
- 3) Melakukan identifikasi kemampuan kerja.
- 4) Melakukan analisa kemampuan karyawan secara individual.
- 5) Menyusun sasaran pada masa yang akan datang.
- 6) Melihat prestasi kinerja karyawan secara nyata.
- 7) Memperoleh keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan pada kerja.
- 8) Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.

- 9) Membantu pihak manajemen dalam menjalankan pengukuran dan pengawasan yang lebih akurat atas biaya yang dipakai oleh perusahaan.
- 10) Memungkinkan manajemen berjalan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja ataupun dengan langsung kepada karyawan.
- 11) Merancang kerangka berpikir dan standar dalam menjalankan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- 12) Mengarahkan pihak manajemen supaya bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip kerja.
- 13) Menjadi panduan kerja dalam melakukan promosi, mutasi, memindahkan dan peningkatan kualitas karyawan.
- 14) Memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang dan tanggung jawab dan juga satuan kerja. Hal ini apabila dijalankan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat untuk kerja khususnya untuk menghindari overlapin pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam kerja.
- 15) Melakukan minimalisir karyawan mengeluh yang berakibat karyawan menjadi resign. Dengan adanya penilaian KERJA karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.

- 16) Melakukan penyesuaian penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis menjadikan pergerakan dalam kerja khususnya kerja nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
- 17) Melakukan identifikasi pelatihan apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

6. Syarat Efektivitas Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penilaian atau evaluasi kinerja yang efektif, ada beberapa syarat dalam efektivitas penilaian kinerja yaitu:

- 1) **Relevansi (*Relevance*)**. Ada kaitan yang jelas antara standard tampilan kerja dari suatu tugas dan tujuan kerja, dan ada kaitan yang jelas antara elemen tugas dan dimensi-dimensi yang dinilai dalam lembaran penilaian.
- 2) **Kepekaan (*Sensitivity*)**. Sistem penilaian yang digunakan dapat membedakan antara pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.
- 3) **Keandalan (*Reliability*)**. Hasil penilaian yang diperoleh menunjukkan konsistensi yang tinggi. system yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolok ukur yang objektif, sah, akurat, konsisten dan stabil;
- 4) **Penerimaan (*Acceptability*)**. Jenis dan tingkat perilaku KERJA yang dinilai dapat diterima oleh kedua belah pihak (atasan dan bawahan).
- 5) **Kepraktisan (*Practicality*)**. Mudah dimengerti dan digunakan oleh manajer dan pegawai tidak rumit dan tidak berbelit-belit.

7. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

- 1) Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan.
- 2) Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.
- 5) Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

8. Elemen Penilaian Kinerja

Elemen-elemen utama dalam sistem penilaian kinerja Werther & Davis (2019) dalam (<https://www.dosenpendidikan.co.id/>, 2019) adalah:

- 1) **Standar Kinerja (Performance Standart)**. Penilaian kinerja sangat membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolok ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang dibuat tentu saja harus berhubungan dengan jenis peKERJAAn yang akandiukur dan hasil yang diharapkan akan terlihat dengan adanya penilaian kinerja ini. Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja yang baik dan benar yaitu validity, agreement, realism, dan objectivity.

- 2) **Keabsahan (Validity)** adalah keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis peKERJAAn yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud di sini adalah standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis peKERJAAn yang akan dinilai tersebut.
- 3) **Persetujuan (Agreement)** adalah standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian. Ini berkaitan dengan prinsip validity di atas.
- 4) **Realistis (Realism)** adalah standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.
- 5) **Objektivitas (Objectivity)** adalah standar tersebut bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias -bias penilai.

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian menyangkut tentang pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan atau pegawai sebagai berikut :

1. Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib (2017) dengan judul pelitian “ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organsiasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi indikator yaitu inovasi dan

keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil dan berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, agresif, dan stabil. Kinerja pegawai pada kategori sangat baik ditinjau dari indikator kedisiplinan petugas pelayanan, tanggung jawab petugas pelayanan, kemampuan petugas pelayanan, kesopanan dan keramahan petugas. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, Dari hasil analisis product moment diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori kuat (Jamaluddin, Salam, Yunus, & Akib, 2017).

2. Jufrizen, Khaerani Nurul Rahmadhanii (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap variable kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) unit Induk Wilayah Sumatra Utara, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan variable moderating dan tidak dapat memoderasi hubungan antara variable budaya organisasi

terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja tidak menjadi *variable moderating* artinya *variable* lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya terhadap kinerja pegawai (Juorizen & Rahmadhani, 2020).

3. Komang Sukma Saraswati, Ida Bagus Dharmadiaksa (2019),“ Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawasan” Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa budaya organisasi, kedisiplinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawasan, Hal ini menunjukkan bahwa dijelaskan budaya organisasi, kedisiplinan, dan kompetensi pada pegawai maka kinerja pengawasan akan membaik. Secara parsial budaya organisasi, kedisiplinan, dan kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan dijalankan budaya organisasi dengan baik, kedisiplinan dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pengawasan (Saraswati & Dharmadiaksa,2019).
4. Desi Rosiana Sari, LCA. Robin Jonathan, Imam Nazarudin Latif (2019), “Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesbang Pol Kabupaten Kutai Timur. Adapun alat analisis yang digunakan adalah uji regresi sederhana. Pengambilan Sampel menggunakan

metode Kuesioner jumlah sampel sebanyak 45 orang pegawai Badan Kesbang Pol Kabupaten Kutai Timur. Hasil analisis regresi sederhana antara variabel Budaya kerja dan Kinerja pegawai diperoleh persamaan $Y = 0,286 + 0,256 X$ selanjutnya kolerasi r sebesar 0,404 setelah hasil analisis tersebut dibandingkan dengan r tabel dimana $N = 45$ dengan taraf signifikansi 5% ternyata hitung empiris lebih besar dari r tabel $0,404 > 0,245$ dengan demikian Hipotesis kerja (H_a) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (H_o). Hal ini berarti ada pengaruh yang positif atau signifikan antara Budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai kesbang Pol Kabupaten Kutai Timur.

5. Muhammad Hilmi Muzakki, Heru Susilo, Saiful Rahman Yuniarto (2016) dengan judul penelitian "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Pusat Devisi Regional V Surabaya). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk Pusat Divisi Regional V Surabaya. Perusahaan ini terletak di Jl. Ketintang No. 156 Surabaya Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 98 karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial, dan regresi linier berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Kemanfaatan Penggunaan TI karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar. Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yaitu sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 47,2% merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kemampuan (ability) dan motivasi dari karyawan (Muzakki, Susilo & Yuniarto , 2016).

6. Markx Pattiasina, Mieke Roring, Wehelmina Rumawas (2018), "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado". *The purpose of this study was to analyze the influence of human resource competencies to employee performance at PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Branch Office Manado. The method used in this research is quantitative method by using correlation and regression analysis. The analysis showed that the competence of human resources have a significant effect on the performance of employees, as well as the regression coefficient of human resource competencies*

which meant that if the competence of human resources increased by one scale, the performance of employees will be increased by zero point nine one assuming factor other Factors unchanged. Thus, human resources competencies at PT. Bank Tabungan Negara Branch Manado make a positive contribution to the performance of the employee.

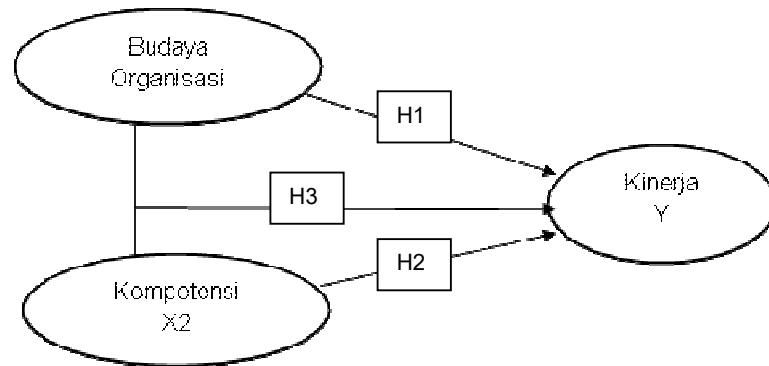
7. Eka Suhartini (2018), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum Uinam). *This study aims to determine 1) Competence influence on employee performance on FEBI UINAM 2) Compare competence and performance of employees between FEBI and FSH UINAM. This study uses quantitative research methods, as well as the study include types of research according to the level of explanation that is associative and comparative. And then involved 36 respondents. Methods of data collection are questionnaires, observations, interview and literature. This study uses data analysis techniques for associative is simple regression whereas the t test for independent comparative. The result of this study that 1) The competence effect on employee performance FEBI UINAM 2) There is a difference between competence and employee performance FEBI and FSH UINAM.*
8. Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim (2015). "Pengaruh Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah

Logistik Carga Cabang Pekanbaru). *Discipline is the function of human resource management is paramount and the realization of the key goals for without discipline both difficult to achieve maximum goals. Sources success of a company in producing high performance workforce is qualified and have adequate working effectiveness. As for which is included into the discipline of work in this research is punctuality, obedience to the rules, and the ability to maintain office equipment. Performance is the result of the work accomplished by someone the job requirements. The results of the quality and quantity of performance achieved by employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned to him. The factors that affect the performance is the ability and motivation. PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru branch is one of the services company engaged in shipping services. The operational part is the most important part of the company, in which the operational part directly interact with consumers in serving service delivery, and in the operational part is required of employees who have the ability and high motivation for the sake of undergo work and meet its targets. Based on the analysis of this study showed that there is a strong influence between disciplines working with employee performance of the operations of PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru branch. It can be seen from the analysis of known data from the $t (13.637) > t \text{ table } (1.997)$ and $\text{Sig } (0,000)$.*

9. Rima Alhalimah Hajrina et.al (2016) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millenium Sirih Jakarta. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Disiplin) dan variabel Y (Kinerja). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui disiplin dan kinerja bagian Marketing dan pengaruh disiplin terhadap kinerja bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif untuk membahas identifikasi masalah bagaimana disiplin, bagaimana kinerja dan bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. Data yang digunakan adalah data primer yang di kumpulkan melalui survey dan angket (kuesioner), dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari kinerja terhadap kinerja karyawan bagian Marketing. Untuk mengetahui pengaruh variabel tersebut di gunakan korelasi sederhana, uji hipotesis (uji t) dan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode statistik yaitu korelasi sederhana sebesar 37,3% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,611 dan hasil uji hipotesis sebesar 3,275. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta (Hajrina, Mariam , & Wijiyanty , 2016).

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka, maka kerangka konsep yang dibangun dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Pada gambar di atas, menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh antara variable independen budaya organisasi (X1) terhadap kinerja personel (Y), pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja personel (X2) dan Secara simultan terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja personel . Untuk lebih jelasnya *variable* independen di bagi dalam 3 yang terdiri dari:

X1 : Variabel independen Budaya Organisasi

X2 : Variabel independen Kompetensi

Y : Variabel dependen Kinerja Personil

Variabel independent tersebut merupakan factor yang akan diuji dan dianalisis sehubungan dengan penelitian tersebut secara parsial dan gabungan (simultan/bersama-sama) yaitu;

1) Pengaruh parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel (H1).

- 2) Pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja Personel (H2).
- 3) Pengaruh simultan variable Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja personel (H3).

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV/Hasanuddin?
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV/Hasanuddin?
3. Budaya kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV/Hasanuddin?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin Makassar dengan durasi 3 bulan, yang dimulai pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2020.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2014:57) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Nasir (2013:327) mengatakan bahwa, populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu, mengenai sekumpulan objek yang lengkap, sedangkan Riduwan dan Tita Lestari (2017:3) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian (Riduwan,2020).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Berdasar pada teori tentang populasi tersebut dan dihubung-

kan pada tempat penelitian, maka yang menjadi populasi adalah jumlah personil Bekangdam XIV Hasanuddin dengan total personil berjumlah 292 orang.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dari personel (populasi) Satuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin sebanyak 292 orang. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode *Slovin* dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

N = banyaknya anggota populasi

n = banyaknya anggota sampel

E = prosentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir 5%

Maka :

$$\begin{aligned} n &= \frac{292}{1+292(0,05)^2} \\ &= \frac{292}{1+292(0,05)^2} \\ &= 168,7 \text{ dibulatkan } 169 \end{aligned}$$

Sampel yang ditetapkan sebanyak 169 (pembulatan) dengan tingkat toleransi eror (e) sebesar 0,05 atau 5%.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pelaksanaan *simple random sampling* disebabkan anggota populasi penelitian ini dianggap homogeny, karena sampel yang di ambil adalah personel anggota Bekangdam XIV Hasanuddin.

D. Jenis dan Sumber Data

Data menurut jenisnya ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Selanjutnya sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer merupakan pengambilan data yang dihimpun langsung oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah pengambilan data melalui tangan kedua.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui; angket, wawancara, pengamatan, ujian (*test*), dokumentasi, dan lainnya. Peneliti

dapat menggunakan salah satu atau gabungan tergantung dari masalah yang dihadapi.

Instrumen pengambilan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Suharsimi Arikunto, 2015:134). Selanjutnya instrument yang dijadikan sebagai alat bantu merupakan saran yang dapat diwujudkan dalam benda; contohnya angket (*questionnaire*), daftar cocok (*checklist*), skala (*scale*), pedoman wawancara (*interview guide*) atau *interview schedule*), lembar pengamatan atau panduan pengamatan (*observation sheet* atau *observation schedule*), soal ujian (soal tes atau tes (*test*) inventory (*inventory*), dan sebagainya.

Tabel 1 Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

No.	Jenis Metode	Jenis Instrument
1	Angket (<i>questionnaire</i>)	a. Angket b. Daftar cocok c. Skala d. Inventori
2	Wawancara	a. Pedoman wawancara b. Daftar cocok
3	Pengamatan (observasi)	a. Lembar pengamatan b. Panduan pengamatan c. Panduan observasi d. Daftar cocol
4	Ujian atau test	a. Soal ujian b. inventori
5	Dokumentasi	a. Daftar cocok b. Tabel

Sumber: Diadaptasi dari buku S.Arikunto (2010:138) dalam Riduwan (2013)

Data yang dikumpulkan dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan, karena data yang diperoleh akan dijadikan landasan dalam mengambil kesimpulan, data yang dikumpulkan haruslah data yang benar. Agar data yang dikumpulkan baik dan benar, instrument pengumpulan datanya pun harus baik. Ada beberapa instrument pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan *respons* (*respondens*) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Disamping itu, responden mengetahui informasi tertentu yang diminta. Angket dibedakan menjadi dua jenis, yaitu angket terbuka dan angket tertutup.
2. Pengamatan (*observation*) yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja dan penggunaan responden kecil.
3. Dokumentasi ialah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-

peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, filem, documenter, data yang relevan penelitian.

F. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variable. Defenisi operasional juga diartikan semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variable. Defenisi operasional meruoakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang inigin melakukan penelitian dengan menggunakan variable yang sama. Karena berdasarkan informasi itu, penulis akan mengetahui bagaimana melalukan pengukuran terhadap variable yang dibangun berdasarkan konsep yang sama dengan demikian peneliti dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka defenisi operasional penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dijalankan secara berulang oleh para personel Bekandam IX Hasanuddin. Terjadinya pelanggaran pada kebiasaan-kebiasaan ini memang tidak akan diberikan sangsi yang tegas tapi para pelaku secara moral telah bersepakat bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus diikuti dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan dapat mencapai tujuan.

2. Kompetensi adalah merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang meng-gambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Ada lima karakteristik yang membentuk kompetensi yaitu: (1) Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, (2) Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melak-kan suatu kegiatan, (3) Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti keperca-yaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, (4) Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemam-puan untuk tetap tenang di bawah tekanan (5) .Motif; merupakan emosi, hasrat, kebu-tuhan psikologis atau dorongan-doro-ngan lain yang memicu tin-dakan.
3. Kinerja Personel adalah kualitas yang di capai seorang Personil Bekandam XIV/Hasanuddin yang mana mampu melak-sanakan tugas dan fungsinya dengan penuh rasa tanggungjawab yang telah di amanah-kan kepadanya

G. Teknik Analisis Data

Sebelum data diolah dengan program IBM SPSS 24, maka terlebih dahulu diuji instrument data penelitian yang terdiri dari (1) uji validitas dan (2) reliabilitas.

1. Uji Validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian. Uji validitas product moment pearson correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas product moment, dilakukan dengan membandingkan Nilai r hitung dengan nilai r table dan membandingkan nilai Sig, (2-tailed) dengan probabilitas 0,05. Dengan ketentuan sebagai berikut:

(a) Membandingkan Nilai r hitung dengan Nilai r table

- 1) Jika nilai r hitung $> r$ table, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid
- 2) Jika nilai r hitung $< r$ table, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid

(b) Membandingkan Nilai Sig.(2-tailed) dengan Probabilitas 0,05

- 1) Jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid
- 2) Jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan Pearson Correlation bernilai negative, maka item soal angket tersebut tidak valid

- 3) Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid

2. Uji Relibilitas

Secara umum reliabilitas diartikan sebagai suatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam analisis *statistic* pada penelitian, uji realibilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh penelitian, sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variable penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama.

Dalam pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka kuesioner atau angket dinyatakan *reliable* atau konsisten
- 2) Sementara, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak realibel atau tidak konsisten.

3. Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data penelitian dan sebelum interpretasi hasil pengolahan data dan sehubungan dengan pengujian hipotesis penelitian, maka metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan peralatan yang digunakan adalah IBM SPSS 22.

Analisis Regresi Ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriteria), bila dua atau lebih variable independen sebagai *factor predictor* dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimalnya dua (Wayan Koster,2012).

Penelitian ini menggunakan dua variable (*predictor*) independen dan satu variabel dependen dengan formula (Sudaryono,2014) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

X1,X2 = variable independen

X1 = Budaya organisasi

X2 = Kompetensi

Y = Kinerja

a = bilangan konstanta

b1,b2...,bn = Koefisien regresi

e = residual

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan peralatan SPSS 22. Output regresi linier berganda yang menjadi dasar dalam uji T dan uji F serta uji *determinant* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak, uji model dan atau uji Anova yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variable bebasnya secara bersama-sama terhadap variable terikatnya. Atau menguji apakah model regresi yang kita buat baik atau signifikan atau tidak baik atau non signifikan. Jika model signifikan, maka model bisa digunakan untuk predeksi atau peramalan sebaliknya jika non atau tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F. F table dalam Excell, jika F hitung > dari F table, maka H_0 ditolak dan H_a diterima), maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (olahan dengan SPSS) dengan menggunakan uji regresi dengan *metode Enter/Full Model*. Model signifikan bilamana kolom signifikansi (%) < Alpa 5%. Sebaliknya jika *F hitung* < *F table*. Maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolim signifikansi (%) akan lebih besar dari nilai alpha.

a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variable terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

b. Uji Determinant (R^2)

Koefisien determinasi (*R Square* atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan R^2 yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh variable bebas atau variable independent (X) terhadap variable terikat atau variable dependen (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau *R Square* ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variable X secara simultan (bersama-sama) terhadap variable Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Profil Responden

Tabel 2 Output Statistics

		Statistics			
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Akhit	Masa Kerja
N	Valid	169	169	169	169
	Missing	0	0	0	0

Dari tampilan *output statistic* dapat dibaca bahwa jumlah data yang masuk analisis dari variabel jenis kelamin, usia, pendidikan akhir dan masa kerja masing-masing 169 atau *N Valid* sebanyak 169, semua masuk karena tidak ada missing data.

Frequency Table

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	106	62.7	62.7	62.7
	Perempuan	63	37.3	37.3	100.0
Total		169	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS

Dari tabel di atas distribusi frekuensi dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 106 dengan persentase 62,7% dan perempuan sebanyak 63

dengan persentase 37,3% dengan akumulasi frekuensi 169 dan present 100%. Dari hasil tersebut, jumlah responden yang dominan berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20	26	15.4	15.4	15.4
	< 21	1	.6	.6	16.0
	> 50 Tahun	15	8.9	8.9	24.9
	21 - 30 Tahun	34	20.1	20.1	45.0
	31 - 40 Tahun	32	18.9	18.9	63.9
	41 - 50 Tahun	61	36.1	36.1	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS

Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di atas yang menerangkan bahwa frekuensi umur <21 sebanyak 27 dengan persentase 16%, 21-30 tahun 15 atau 8,9%, 31-40 tahun 32 atau 20,1%. 41-50 tahun 61 atau 36,1% dan 41-50 tahun 61 atau 36,1%. Berdasarkan tabel tersebut, distribusi frekuensi tertinggi berdasarkan usia didominasi umur 41-50 tahun dan yang terendah berada pada umur >50 tahun sebanyak 15.

Berdasarkan keterangan tersebut, menerangkan bahwa responden yang telah berpartisipasi didominasi umur yang sudah dewasa dan sudah memiliki pengalaman dalam bekerja, sehingga dipandang bahwa data yang diberikan berdasarkan pengalaman yang telah dirasakan responden dalam bekerja.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Akhir

		Pendidikan Akhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1 - D3	11	6.5	6.5	6.5
	D4- S1(Sarjana)	44	26.0	26.0	32.5
	S2 (Magister)	6	3.6	3.6	36.1
	SMA Sederajat	108	63.9	63.9	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

Sumber ; Output SPSS

Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan akhir responden didominasi pendidikan setingkat SMA sederajat dengan frekuensi 108 orang atau presentasi 63,9%, kemudian disusul oleh pendidikan dengan tingkatan D4-S1 (sarjana) sebanyak 44 orang atau present 26%, dan pendidikan pada level D1-D3 sebanyak 11 orang atau 6,5% atau yang paling terendah adalah level pendidikan S2 (Magister) sebanyak 6 orang atau 3,6%.

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	34	20.1	20.1	20.1
	> 16 Tahun	72	42.6	42.6	62.7
	11 - 15 Tahun	23	13.6	13.6	76.3
	2 - 5 Tahun	18	10.7	10.7	87.0
	6 - 10 Tahun	22	13.0	13.0	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS

Distribusi frekuensi masa kerja pada tabel tersebut, menerangkan bahwa masa kerja yang terbanyak adalah >16 tahun sebanyak sebanyak

72 orang atau dengan persentase 42,6%, masa kerja < 2 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 20,1%, 11-15 tahun dengan sebanyak 23 orang dengan persentase 13,3%, disusul oleh masa kerja 6-10 tahun sebanyak 22 orang atau dengan persentase 13,0% dan yang paling rendah adalah masa kerja 2-5 tahun sebanyak 18 orang atau dengan persentase 10,7%.

2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

a) Frequencies Budaya Organisasi

Distribusi jawaban responden variabel budaya organisasi dapat lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Frekuensi jawaban responden Item variabel Budaya Organisasi

		Statistics				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Budaya Organisasi
N	Valid	169	169	169	169	169
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.83	4.73	4.79	4.68	19.04
Std. Error of Mean		.041	.048	.039	.048	.147
Median		5.00	5.00	5.00	5.00	20.00
Mode		5	5	5	5	20
Std. Deviation		.531	.624	.510	.621	1.905
Minimum		1	1	1	1	4
Maximum		5	5	5	5	20
Sum		817	799	810	791	3217

Sumber: Ouput SPSS

Dari tabel *statistics* di atas menerangkan bahwa variabel budaya organisasi terdiri dari 4 item pertanyaan yang terdiri dari X1.1, X1.2, X1.3, dan X1.4. Jumlah data (N) yang valid sebanyak 169, berarti semua

sampel data yang dimasukkan tidak ada data missing (0). Mean atau rata-rata perolehan nilai jawaban responden terdiri dari X1.1 sebesar 4,83, X1.2 sebesar 4,73, X1.3 sebesar 4,79, dan X1.4 sebesar 4,68 dengan total mean sebesar 19,4 atau rata-rata mean keseluruhan item sebesar 4,85.

Berdasarkan besaran mean keseluruhan item pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan rata-rata mean sebesar 4,85 maka variabel budaya organisasi tergolong kategori yang sangat tinggi. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden dari N=169 orang tersebut menyadari pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja setiap personel.

b) Frequencies Variabel Kompetensi

Distribusi frekuensi dan persentase responden atas jawaban variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

		Statistics							Kompetensi
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
N	Valid	169	169	169	169	169	169	169	169
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.37	4.80	4.71	4.76	4.67	4.66	4.53	32.50
	Std. Error of Mean	.062	.043	.042	.042	.050	.052	.054	.274
	Median	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	34.00
	Mode	5	5	5	5	5	5	5	35
	Std. Deviation	.806	.563	.550	.551	.651	.680	.707	3.566
	Minimum	1	1	1	1	1	1	2	10
	Maximum	5	5	5	5	5	5	5	35
	Sum	738	811	796	804	790	788	766	5493

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel statistic di atas dapat diterangkan bahwa jumlah data (N) sebanyak 169 orang atau semua data sebanyak N=169 valid dan tidak ada data yang missing atau sebesar 0.

Jumlah pertanyaan sebanyak 7 item dan mean masing-masing yaitu X2.1 dengan mean sebesar 4,37, X2.2 dengan mean sebesar 4,80, X2.3 dengan mean sebesar 4,71, X2.4 dengan mean sebesar 4,76, X2.5 dengan mean sebesar 4,67, X2.6 dengan mean 4,66 dan X2.7 dengan mean sebesar 4,53 dengan total mean secara keseluruhan sebesar 32,50.

Berdasarkan hasil perolehan total mean secara keseluruhan sebesar 32,50 bila dirata-ratakan atau 32,50 dibagi 7 maka diperoleh rata-rata mean secara keseluruhan (7 item) pertanyaan sebesar 4,64. Perolehan angka tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi, dan hal ini dapat diartikan bahwa responden sangat menyadari bahwa kompetensi berperan utama dalam meningkatkan kinerja personel (anggota) dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya.

c) Frequencies Kinerja Personel

Untuk melihat bagaimana nilai distribusi jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan variabel kinerja personel, dapat dilihat pada daftar tabel statistic dibawah ini:

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Personel

Statistics												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Personel
N	Valid	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Mean		4,75	4,75	4,62	4,75	4,07	4,53	4,63	4,49	4,69	4,58	45,82
Std. Error of		,041	,035	,045	,037	,082	,054	,044	,065	,045	,061	,378
Median		5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	48,00
Mode		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Std. Deviation		,535	,460	,588	,485	1,061	,708	,573	,848	,589	,799	4,915
Minimum		1	3	2	3	1	2	3	1	2	1	27
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum		802	803	780	803	688	765	783	754	792	774	7744

Sumber : Output SPSS

Table distribusi di atas, frekuensi jawaban responden dengan pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden sebanyak 10 item yang terdiri dari Y1,Y2, Y3,Y4,Y5,Y6,Y7,Y8,Y9,Y10. Dari data yang masuk N=169 dinyatakan valid dan seluruh instrument dijawab sehingga tidak ada missing. Berdasarkan table di atas, dapat dijelaskan bahwa mean dari setiap item yang diperoleh yakni Y1 dengan nilai mean sebesar 4,75, Y2 dengan nilai mean sebesar 4,75, Y3 dengan nilai mean sebesar 4,62, Y4 dengan nilai mean sebesar 4,75, Y4 dengan nilai mean sebesar 4,07, Y6 dengan nilai mean sebesar 4,53, Y7 dengan nilai mean sebesar 4,63, Y8 dengan nilai mean 4,49, Y9 dengan nilai mean 4,69, dan Y10 dengan nilai mean sebesar 4,58.

Mean yang diperoleh dari seluruh item pertanyaan mulai Y1 sampai dengan Y10 sebesar 45,82 atau jika dirata-ratakan, mean kinerja personel adalah $45,82/10 = 4,58$. Nilai sebesar 4,58 masuk dalam kategori

yang sangat tinggi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa seluruh responden (N=196) berdasarkan nilai mean keseluruhan instrument data variable kinerja personel dapat diberikan informasi bahwa keseluruhan responden sangat menyadari bahwa betapa pentingnya kinerja personel di dalam setiap organisasi atau kesatuan.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 10 Corelations Budaya Organisasi

		Correlations				Budaya Organisasi
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
X1.1	Pearson Correlation	1	.653**	.641**	.543**	.841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169
X1.2	Pearson Correlation	.653**	1	.513**	.665**	.864**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169
X1.3	Pearson Correlation	.641**	.513**	1	.523**	.785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169
X1.4	Pearson Correlation	.543**	.665**	.523**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.841**	.864**	.785**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat diterangkan bahwa variabel budaya organisasi terdiri dari 4 item yang terdiri dari X1.1 dengan nilai

Pearson Correlation X1.1 sebesar 0,841**, X1.2 sebesar 0,864**, X1.3 sebesar 0,785**, X1.4 sebesar 0,835**. Berdasarkan *sig (2-tailed)* dengan nilai 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai *Pearson Correlation* **) hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan variable budaya organisasi dinyatakan valid pada tingkat kesalahan **) 1% atau 0,01.

Yang kedua adalah melihat variabel kompetensi, apakah data valid atau tidak, akan dijelaskan pada tabel *correlation kompetensi* sebagai berikut:

Tabel 11 Correlations Variabel Kompetensi

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Kompetensi
X2.1	Pearson Correlation	1	.465**	.470**	.375**	.547**	.476**	.563**	.732**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.2	Pearson Correlation	.465**	1	.696**	.494**	.650**	.522**	.525**	.769**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.3	Pearson Correlation	.470**	.696**	1	.670**	.567**	.596**	.506**	.791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.4	Pearson Correlation	.375**	.494**	.670**	1	.642**	.558**	.547**	.753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.5	Pearson Correlation	.547**	.650**	.567**	.642**	1	.598**	.741**	.856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.6	Pearson Correlation	.476**	.522**	.596**	.558**	.598**	1	.672**	.801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.7	Pearson Correlation	.563**	.525**	.506**	.547**	.741**	.672**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
Kompetensi	Pearson Correlation	.732**	.769**	.791**	.753**	.856**	.801**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	169

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

Berdasarkan hasil perolehan nilai *Pearson Correlation* pada table di atas menerangkan bahwa masing-masing item memperoleh nilai X2.1 dengan nilai 0,732**), X2.2 dengan nilai 0,769**), X2.3 dengan nilai 0,791**), X2.4 dengan nilai 0,753**), X2.5 dengan nilai sebesar 0,856**), X2.6 dengan nilai sebesar 0,801**), dan X2.7 dengan nilai 0,835**) dengan sig (*2 tailed*) masing-masing 0,000.

Berdasarkan hasil setiap item variable independen kompetensi mulai dari X2.1 sampai dengan X2.7 diperoleh *Correlation Person* dengan **) gambar bintang dua dan dengan *Sig Tailed 0,000* kurang dari $\alpha = 0,05$ hal tersebut memberikan pengertian bahwa variable independen variable kompetensi dengan 7 item pertanyaan dinyatakan valid dengan tingkat kesalahan 1% atau 0,01.

Variabel yang ke tiga adalah variable dependen kinerja personel yang terdiri dari 10 item pernyataan skala likert (1 sd. 5) untuk masing-masing item yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10,- . Dari jumlah data yang diolah sebesar N=169 semua data valid dan tidak ada yang missing. Dari hasil pengolahan SPSS terlihat bahwa nilai item berdasarkan kolom *Person Correlation* memperlihatkan nilai masing-masing item yaitu; Y1 = 0,445**), Y2=0,757**), Y3=0,718**), Y4=0,782**), Y5=0,644**), Y6=0,816**), Y7=0,731**), Y8=0,755**), Y9=0,821**), Y10=0,731**). Dengan *sig tailed* masing-masing item (Y1 sd. Y10) sebesar 0,000. Hal ini dapat diberikan jawaban atas pertanyaan di atas, bahwa semua item variable kinerja personel dinyatakan valid.

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Personel
Y1	Pearson Correlation	1	.612**	.501**	.603**	.242**	.513**	.470**	.461**	.633**	.445**	.691**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y2	Pearson Correlation	.612**	1	.547**	.681**	.378**	.660**	.532**	.452**	.677**	.427**	.757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y3	Pearson Correlation	.501**	.547**	1	.602**	.397**	.590**	.621**	.340**	.578**	.351**	.718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y4	Pearson Correlation	.603**	.681**	.602**	1	.289**	.626**	.569**	.516**	.746**	.543**	.782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y5	Pearson Correlation	.242**	.378**	.397**	.289**	1	.552**	.434**	.397**	.359**	.330**	.644**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y6	Pearson Correlation	.513**	.660**	.590**	.626**	.552**	1	.670**	.449**	.655**	.446**	.816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y7	Pearson Correlation	.470**	.532**	.621**	.569**	.434**	.670**	1	.372**	.608**	.363**	.731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y8	Pearson Correlation	.461**	.452**	.340**	.516**	.397**	.449**	.372**	1	.572**	.844**	.755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168
Y9	Pearson Correlation	.633**	.677**	.578**	.746**	.359**	.655**	.608**	.572**	1	.540**	.821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y10	Pearson Correlation	.445**	.427**	.351**	.543**	.330**	.446**	.363**	.844**	.540**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Kiner ja Pers onel	Pearson Correlation	.691**	.757**	.718**	.782**	.644**	.816**	.731**	.755**	.821**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169

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

Pernyataan valid tersebut diperoleh karena semua nilai Y1 sd. Y10 yang menjadi pertanyaan pada variable kinerja personel pada *Person Correlation* dengan bernilai dengan tanda **) dan *sig tailed* $0.000 < 0,05$

artinya bahwa semua item valid pada level kesalahan 0,01 atau 1% dengan derajat kepercayaan 99%.

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua data variabel dinyatakan valid selanjutnya semua data variabel akan diuji, apakah memenuhi syarat reliabilitas atau tidak. Selanjutnya berikut ini disajikan *case Processing Summary*, sebuah tabel output SPSS yang menyajikan informasi tentang berapa jumlah data yang valid dan missing.

Tabel 12 Case Processing Summary - Variabel Budaya Organisasi

		N	%
Cases	Valid	169	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	169	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari tabel di atas terlihat bahwa jumlah data yang diproses sebanyak 169 atau 100% dan semuanya dinyatakan valid, sementara data yang *Excluded* tidak ada.

Tabel 13 Uji Reliability Variabel Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.20	2.209	.721	.797
X1.2	14.31	1.964	.729	.792
X1.3	14.24	2.363	.641	.829
X1.4	14.36	2.040	.679	.815

Sumber ; Output SPSS

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap item sebagai berikut:

Tabel 14 Uji Parsial Item Variabel Budaya Organisasi

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kreteria >0,60	Kreteria
X1.1	.797	.60	Realible
X1.2	.792	.60	Realible
X1.3	.829	.60	Realible
X1.4	.815	.60	Realible

Sumber : Data diolah

Berdasarkan olah data diatas, semua item mulai dari X1.1 sampai dengan X1.4 bernilai di atas 0,60 atau 60%, sehingga secara parsial setiap item dinyatakan *realible* dan secara gabungan dapat dilihat pada *Reliability Statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha* memperoleh skor sebesar 0,849 dengan *N of Item*. Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dikatakan bahwa secara gabungan data variabel budaya organisasi dinyatakan realibel karena skor CA lebih besar dari pada 0,60.

Tabel 15 Realibility Statistik Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	4

Reliability Variabel Kompetensi

Tabel 16 Case Processing Summary Variabel Kompetensi

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	169	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	169	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dalam tabel di atas, terlihat bahwa jumlah data yang diproses dan valid sebanyak 169 atau 100% dan tidak data yang *Excluded*.

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	7

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* di atas dari jumlah *N of Items* 7 skor *Cronbach's Alpha* yang diperoleh sebesar 0,895 dan nilai tersebut diperoleh di atas >0,60 sehingga dinyatakan bahwa variabel kompetensi dinyatakan realible secara gabungan dan secara parsial *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17 Item=Total Statistics Variabel Kompetensi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28.14	9.154	.597	.897
X2.2	27.70	9.948	.691	.881
X2.3	27.79	9.915	.721	.878
X2.4	27.75	10.060	.673	.883
X2.5	27.83	9.167	.793	.868
X2.6	27.84	9.290	.714	.878
X2.7	27.97	9.005	.756	.872

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan informasi *item-Total Statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* diperoleh skor masing-masing item X21 sampai dengan X2.7 diatas > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item dinyatakan *realible*.

Reliability Variabel Kinerja Personel

Tabel 18 Case Processing Summary Kinerja Personal

		N	%
Cases	Valid	168	99.4
	Excluded ^a	1	.6
	Total	169	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah data yang diproses dirangkum bahwa 168 valid atau 99,4% dan data yang ter *Excluded* 1 atau 0,6% dengan total N yang diproses sebanyak 169 atau 100%. Untuk melihat apakah data yang diproses tersebut *reliable* atau tidak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 19 *Reliability Statistics* Variabel Kinerja Personal

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai skor pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar 0,894 dengan *N of Items* 10. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan maka skor yang diperoleh di atas > 0,60 maka seluruh item dinyatakan *reliable*. Untuk melihat secara parsial setiap item yang diuji dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 20 Item-Total Statistics Variabel Kinerja Personel

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	41.09	20.908	.630	.885
Y2	41.08	21.047	.715	.882
Y3	41.21	20.469	.653	.883
Y4	41.08	20.759	.742	.880
Y5	41.77	18.634	.493	.906
Y6	41.31	19.065	.762	.874
Y7	41.20	20.462	.672	.882
Y8	41.35	18.694	.665	.882
Y9	41.15	19.840	.778	.875
Y10	41.26	19.138	.643	.883

Sumber : Output SPSS

Pada tabel di atas diperoleh skor secara parsial *Cronbach's Alpha if Item Deleted*, dari kolom item terlihat bahwa semua nilai diperoleh di atas nilai $> 0,60$, maka seluruh item dinyatakan *reliable*. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka semua instrument variabel independen budaya organisasi, kompetensi dan kinerja personel semuanya data yang diproses dinyatakan valid dan *reliable* dalam pengukurannya, maka selanjutnya maka alat tersebut dapat digunakan untuk meneliti atau mengukur dan dilanjutkan untuk diolah dalam regresi linier berganda.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini disajikan *Descriptive Statistics* yang menjelaskan tentang skor Mean, *Standar Deviation*, *N* seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 21 *Descriptive Statistics Regression*

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Personel	45.82	4.915	169
Budaya Organisasi	19.04	1.905	169
Kompetensi	32.50	3.566	169

Sumber: Output SPSS

Output *regression* yang pertama adalah menyajikan tabel *Descriptive Statistik* yang merupakan deskripsi dari masing-masing variabel rata-rata pengukuran pertama (mean) kinerja personel 45,82, standar deviation 4,915 dan N sebanyak 169, variabel budaya organisasi dengan mean 19,04, standar deviation 1.905 dengan N = 169 serta variabel kompetensi dengan pengukuran rata-rata (mean) 32,50, standar deviation 3,566, dan N = 169.

Tabel 22 *Correlation*

Correlations				
		Kinerja Personel	Budaya Organisasi	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja Personel	1.000	.630	.758
	Budaya Organisasi	.630	1.000	.753
	Kompetensi	.758	.753	1.000

Sumber: Output SPSS

Pada tabel kedua dapat dilihat besarnya korelasi antara budaya organisasi dan kompensasi. Pada tabel budaya organisasi nilai r hitung diperoleh 0,630 dan kompetensi 0,758. Untuk mengetahui bahwa alat tersebut realible, maka nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel. Hasil perbandingan yaitu jika r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dinyatakan realible. Berdasarkan hasil skor yang diperoleh maka dapat

disajikan nilai skor budaya organisasi yaitu r hitung = 0,630 lebih besar dari r tabel sebesar 0,1501=reliable, dan kompetensi r hitung = 0,758 > r tabel 0,1501= reliable. Kedua variabel yang telah dibahas dapat disimpulkan bahwa keduanya reliable.

Tabel 23 Variable Entered/Removed

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

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

b. All requested variables entered.

Variables Entered adalah variabel yang masuk dalam persamaan.

Prediktor yang dimasukkan berdasarkan kriteria *Use Probability of F Entry* 0,05 dan *Removal* 0,10 dapat dilihat bahwa variabel kompetensi, budaya organisasi memenuhi kriteria. Variabel *Removed* (variabel yang dikeluarkan dalam persamaan), dapat dilihat tidak variabel predictor yang dikeluarkan. *Method* (metode) merupakan pilihan metode yang digunakan dalam hal ini digunakan metode enter.

Selanjutnya sebelum membahas satu persatu (pengujian hipotesis) maka terlebih dahulu melaksanakan analisis uji regresi linier berganda yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari variabel budaya kerja (X1) dan variabel kompetensi (X2) dan variabel dependen (terikat) yaitu variabel kinerja personel (Y).

Untuk menganalisis dari hasil SPSS terhadap persamaan regresinya, dapat dilihat dengan menggunakan output SPSS pada tabel "Coefficients" yaitu sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.767	2.544		3.839	.000
1 Budaya Organisasi	.349	.197	.135	1.777	.077
Kompetensi	.905	.105	.656	8.610	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,767 + 0,349.X_1 + 0,905.X_2$$

Interprestasi dari regresi linier di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai (0) maka nilai variabel (Beta) sebesar 9,767.

2. Budaya kerja (X1), terhadap beta (Y)

Nilai koefisien budaya kerja untuk variabel X1 sebesar 0,349. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya kerja satu satuan maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,349 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Kompetensi (X2), terhadap beta (Y)

Nilai koefisien budaya kerja untuk variabel X1 sebesar 0,349. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya kerja satu satuan

maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,349 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien kompetensi untuk variabel X_2 sebesar 0,905, Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi sebesar satu satuan maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,905 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui apakah model persamaan $Y=a+b_0X_1 + b_1X_2$ dapat diajukan dan dapat diterima atau tidak, maka terlebih dahulu akan dibandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > F tabel, maka dapat diterima dan sebaliknya, untuk lebih mudahnya dapat melihat probabilitasnya jika probabilitas kurang dari taraf kesalahan (prob.< $\alpha=0,05$) maka model diterima dan sebaliknya. Untuk melihat bagaimana model persamaan diterima atau tidak dapat dilihat pada tabel Anova sebagai berikut:

Tabel 24 Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.366.498	2	1.183.249	116.075	.000 ^b
¹ Residual	1.692.176	166	10.194		
Total	4.058.675	168			

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa F hitung=116.075 dan Sig. 0,000. Bila dibandingkan dengan F Tabel maka dapat dinyatakan bahwa F hitung=116.075 dan nilai Sig. 0,000 < daripada nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dapat diterima yaitu $Y = a + b_0X_1 + b_1X_2$ dapat diterima.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F hitung 116,075 dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan pengambilan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel.

2. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 25 Coefisient Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.767	2.544		3.839	.000
1 Budaya Organisasi	.349	.197	.135	1.777	.077
Kompetensi	.905	.105	.656	8.610	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variable dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima

hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variable independen secara parsial mempengaruhi variable dependen.

Berdasarkan table koefisien di atas, maka berikut ini dapat dijelaskan bahwa variable independent (bebas) terdiri dari dua variable yakni variable budaya organisasi dan variable kompetensi. Ke dua variable ini akan diuji satu-persatu sehubungan dengan pengaruhnya dengan variable dependent (terikat) kinerja personel.

a. Pengaruh variable budaya organisasi (X1) terhadap variable kinerja personel (Y)

Dari table koefisien di atas, diperoleh nilai t hitung budaya organisasi dengan nilai B = 0,349, T hitung = 0,135 dan Sig.0,77 dapat dijelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel adalah positif dan tidak signifikan di level taraf kesalahan $\alpha=0,05$ atau 5% karena nilai sig lebih besar daripada nilai error (kesalahan) yang diprediksi, namun jika menggunakan taraf kesalahan 0,1 atau 10% maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Pada level kesalahan 0,05 atau 5% maka variable budaya kerja tidak berkontribusi terhadap kinerja personel (Y) Dengan demikian hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variable budaya kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y.

b. Pengaruh variable kompetensi (X2) terhadap variable kinerja personel (Y)

Dari table koefisien di atas, kompetensi dengan nilai $B = 0,905$, $T \text{ hitung} = 1,177$ dan $\text{Sig.} 0,000$. Angka ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel adalah positif dan signifikan di level tarap kesalahan $\alpha=0,05$ atau 5% karena nilai sig lebih besar daripada nilai error (kesalahan) yang diprediksi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variable kompetensi (X_2) mempunyai hubungan yang searah dengan Y dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap Beta.

Adapun ringkasan hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 26 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T)

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Sig.	Keterangan
H ₁	Variabel Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap variable kinerja personel	0,077	H ₀ diterima dan H ₁ ditolak
H ₂	Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Personel.	0,000	H ₁ diterima dan H ₀ ditolak

Sumber : Data diolah;2020

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien deteminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variable dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variable bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada

variable yang lain, atau dapat diartikan bahwa kemampuan variable bebas untuk berkontribusi terhadap variable tetapanya dalam satuan persentase.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable independen.

Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada table “*Model Summary*” yang dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 27 Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.764 ^a	.583	.578	3.193	.583	116.075	2	166	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

Berdasarkan table “*Model Summary*” dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh sebesar 0,583 atau 58,3% terhadap kinerja personel, sedangkan $(100\% - 58,3\% = 42,7\%)$ atau 42,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Karena nilai R Square diatas 5% atau mendekati 1 maka dapat disimpulkan kemampuan variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable independen.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin

Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin (H1). Berdasarkan hasil analisis uji t yang bahwa tidak terdapat pengaruh yang significant budaya organisasi terhadap kinerja personel Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, sehingga hipotesis (H1) ditolak dan H0 diterima. Signifikansi yang diperoleh di atas taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05 atau 5% yaitu 0,77 tidak memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja personel. Namun pada level kesalahan 0,1 atau 10% budaya kerja berkontribusi positif terhadap kinerja personel Pembekalan dan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Operasional Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin

Kompetensi merupakan karakteristik dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi dibutuhkan organisasi untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa organisasi menetapkan standard kompetensi yang dibutuhkan untuk para anggotanya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi yang

telah ditentukan, salah satunya dengan meningkatkan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara professional.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standard masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standart kualitas professional dalam bekerja.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi bekerja. Penyebab terkait berarti bahwa kompetensi secara actual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kreteria spesifik atau standard. Demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda, memberikan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada nilai error (kesalahan) sebesar 0,05 dengan nilai B dengan nilai positif sebesar 0,905, hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin dan hasil inipula didukung oleh hasil uji korelasi (r) nilai yang diperoleh adalah 0,758 atau 75,8% hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja sangat kuat sebesar 75,8% dan sisannya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh factor lain.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin

Berdasarkan hasil uji regresi yaitu uji F pada table di atas, memberikan hasil sig,hitung sebesar 0,000 dan bilamana dibandingkan dengan nilai derajat kesalahan yang ditetapkan sebesar $\alpha=0,05$ atau 5%, maka signifikansi 0,000 lebih kecil dari derajat kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05 dan hasil ini memperkuat hipotesis yang diajukan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel pada Pembekalan dan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin dapat diterima dengan menolak H_0 dan menerima H_1 .

Berdasarkan table "*Model Summary*" dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh sebesar 0,583 atau 58,3% terhadap kinerja personel, sedangkan $(100\%-58,3\%=42,7\%)$ atau 42,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Karena nilai R

Square diatas 5% atau mendekati 1 maka dapat disimpulkan kemampuan variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable independen.

Selain itu, jika kita melihat hasil jawaban (tanggapan) responden mulai dari variable budaya organisasi, kompetensi dan kinerja dengan masing-masing nilai rata-rata (mean) keseluruhan item pertanyaan masing-masing variable memperoleh nilai untuk variable budaya organisasi dengan nilai 4,85 dengan kategori nilai sangat baik/tinggi, kompetensi dengan rata-rata nilai yang diperoleh 4,64 dengan kategori sangat baik/tinggi, dan kinerja personel dengan rata-rata yang diperoleh 4,58 dengan kategori sangat baik/tinggi. Dari hasil tanggapan responden tersebut, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang baik, kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja personel setiap organisasi, terutama di lingkungan satuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin. Hasil ini menekankan bahwa peningkatan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin. Hasil ini berlaku pada level kesalahan 0,05 atau 5%, tetapi hasil lain dapat ditunjukkan bahwa pada level kesalahan 0,1 atau 10% hasil ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel atau hasil ini dapat mengeneralisasi populasi, baik kenaikan budaya organisasi sebesar 10% akan berdampak pada kenaikan kinerja personel di Bekangdam XIV Hasanuddin.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin. Hal ini dapat dijelaskan bahwa peningkatan kompetensi akan berdampak pada meningkatnya kinerja personel Bekangdam XIV Hasanuddin. Hasil penelitian tersebut dapat mengeneralisasi sebesar

99% atau dengan tingkat kesalahan sebesar 0,01 kepada seluruh populasi pada Kantor Bekangdam XIV Hasanuddin.

3. Budaya kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan dan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, Peningkatan budaya kerja dan kompetensi akan berpengaruh secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja personel. Dari hasil signifikansi 0,000 hal tersebut dapat diinformasikan bahwa hasil tersebut mengeneralisasi sebesar 99% dengan derajat kesalahan 0,01 kepada seluruh populasi pada Pembekalan Angkutan XIV Hasanuddin.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas, maka beberapa hal yang dapat direkomendasi untuk menjadi bahan pertimbangan terhadap peningkatan kinerja personel di kesatuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di lingkungan kesatuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin dari hasil tanggapan responden telah memberikan skor yang baik, sehingga dipandang perlu untuk lebih ditingkatkan lagi, hal tersebut terlihat dari hasil uji regresi yang tidak berpengaruh pada level kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05 dan dapat berpengaruh pada level kesalahan sebesar 0,1 atau 10%. Hal tersebut memberikan pengertian bahwa skor yang telah dianalisis belum memperkuat hipotesis yang diajukan dan diharapkan agar skor

budaya kerja ini ditingkatkan lagi. Peningkatan skor budaya kerja di masa yang akan datang, dengan derajat kepercayaan 95% akan memperkuat atau meningkatkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel dan signifikan atau berpengaruh nyata di level kesalahan yang ditetapkan 0,05 dan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

2. Kompetensi telah berpengaruh nyata terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin pada tingkat kepercayaan 95% dan dengan hasil tersebut dapat direkomendasikan untuk meningkatkan program peningkatan kompetensi kepada seluruh personel Bekangdam XIV Hasanuddin melalui peningkatan pendidikan formal, keterampilan kejuruan dan pelatihan-pelatihan lainnya yang dapat mendukung kecerdasan emosional. Peningkatan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan skill akan mendorong peningkatan produktivitas kerja personel yang lebih baik dan hal tersebut akan berdampak nyata terhadap perubahan kinerja personel di Bekangdam XIV Hasanuddin.
3. Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Pembekalan Angkutan XIV Hasanuddin. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan hasil pada uji regresi pada output ANOVA bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari derajat kesalahan 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara nyata sebesar 0,58 atau 58%. Hasil tersebut,

hampir dibawah 5% sehingga hasil dari R^2 menjadi dasar untuk direkomendasikan kepada pimpinan Satuan Bekangdam XIV Hasanuddin untuk ditingkatkan. Jika dilihat dari hasil regresi nilai B budaya organisasi dengan skor 0,3 dan kompetensi dengan skor 0,9 dapat diterangkan bahwa dari ke dua variable tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja personel adalah kompetensi, sedangkan variable budaya kerja dibawah 0,5 dan hasil ini mengindikasikan agar perlu peningkatan serta pemahaman terhadap budaya organisasi di lingkungan atau satuan Bekangdam XIV Hasanuddin.

DAFTAR PUSTAKA

- DailySocial. (2016, Agustus 29). *Kerja sama dengan para ahli Teknologi Informasi (TI) dari kalangan sipil dibutuhkan TNI AD untuk menjauhkan negara dari ancaman siber*. Retrieved April 27, 2020, from <https://dailysocial.id/>
- e-jurnal.com. (2013, September). *Fungsi Disiplin Kerja*. Retrieved from <https://www.e-jurnal.com>
- Hajrina, R. A., Mariam, I., & Wijiyanty, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millenium Sirih Jakarta. *Epigram*, 129-136.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIF*, 2(2), 1-11.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 160-175.
- Hermawan, N. (2012, Agustus 08). *Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi untuk Mewujudkan Kinerja Prajurit TNI Angkatan Darat yang Optimal*. Retrieved April 27, 2020, from <https://tniad.mil.id/>
- Ibeng, P. (2020, Maret 15). *Pengertian Kompetensi, Jenis, Manfaat dan Menurut Para Ahli*. Retrieved April 27, 2020, from <https://pendidikan.co.id/>
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Administrativa; Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 25-34.
- Juorizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 3(1), 1-14.
- Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-5.

Putri, K. (2018, Desember 06). *Pengertian Teknologi Informasi, Serta Tujuan dan Fungsinya*. Retrieved April 28, 2020, from <https://teknologi.id/>

Raharjo, S. (2014, Februari 02). *Uji Multikolinearitas dengan Melihat Nilai Tolerance dan VIF SPSS*. Retrieved April 27, 2020, from Tutorial SPSS, Uji Asumsi Klasik: <https://www.spssindonesia.com/>

Riduwan. (2020). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta Bandung.

Rukhviyanti, N. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informasi*, X(2), 80-186.

Saraswati, S. K., & Dharmadiaksa, I. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawasan. *E-Jurnal AKuntansi Universitas Udayana*, 3-17.

Sudaryono. (2014). *Aplikasi Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu.

Suhartini, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah Dan Hukum UINAM). *Jurnal UIN Alauddin*, 61-78.

Sari, D. R., Jonathan, R., & Latif, N. I. (2019, 09 14). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur*. Retrieved 09 2020, 2020, from <https://media.neliti.com>

Website

<https://id.wikipedia.org/>. (n.d.). *Teknologi Informasi*.

<https://www.dosenpendidikan.co.id/>. (2019, November 07). Retrieved April 27, 2020, from <https://www.dosenpendidikan.co.id/>

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Judul Penelitian : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personil Bekangdam IX/Hasanuddin”

A. Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara(i) mengisi data dibawah ini dengan cara dicentang (V)

1. Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
2. Usia	<input type="checkbox"/> > 20 tahun	<input type="checkbox"/> 31 – 40 tahun
	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> >50 tahun
3. Pendidikan	<input type="checkbox"/> SMP sederajat	<input type="checkbox"/> SMA sederajat
	<input type="checkbox"/> Diploma III	<input type="checkbox"/> S1 Sederajat
	<input type="checkbox"/> S2	<input type="checkbox"/> S3
4. Masa KERJA	<input type="checkbox"/> < 5 tahun	<input type="checkbox"/> 6-10Tahun
	<input type="checkbox"/> 7 – 10 tahun	<input type="checkbox"/> 11 – 15 Tahun
	<input type="checkbox"/> 16– 20 tahun	<input type="checkbox"/> > 20 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Petunjuk pengisian kuisisioner sebagai berikut:

1. Responden diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian
2. Tidak ada jawaban yang benar salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia
3. Pertanyaan/pernyataan menggunakan skala lickert dengan menggunakan skala 1 sd. 5 yaitu:

Angka 1 : Sangat tidak setuju (STS)

Angka 2 : Tidak Setuju (TS)

Angka 3 : Netral (N)

Angka 4 : Setuju (S)

Angka 5 : Sangat Setuju (SS)

c. Pertanyaan / Pernyataan Kuisisioner

A. BUDAYA ORGANISASI

No.	Pertanyaan/Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya sangat disiplin sebagai anggota TNI dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawab yang dibebankan atasan dan berdasarkan norma dan aturan yang telah ditetapkan oleh institusi.					
2	Saya bersiap menerima dan memberikan informasi yang baik dan benar sesama anggota dan mitra TNI demi kepentingan institusi					
3	Saling menghargai merupakan sikap atau perilaku yang menghargai setiap individu, tugas dan tanggung jawab dari orang lain sesama mitra kerja.					
4	Saya selalu siap bekerjasama dan bersedia memberikan atau menerima kontribusi mitra kerja di dalam mencapai tujuan kerja. Kerjasama merupakan kesiapan individu untuk bersedia memberikan atau menerima kontribusi mitra kerja di dalam mencapai tujuan organisasi.					

B. KOMPETENSI

No.	Pertanyaan/Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Pendidikan formal sudah sesuai dengan tuntutan jabatan yang diduduki					
2	Memiliki wawasan yang luas menunjang pengetahuan dalam menjalankan tugas					
3	Jaringan informasi yang dimiliki sangat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang dibebankan					
4	Pengalaman kerja membuat lebih terampil dalam melaksanakan tugas oleh jabatan yang diduduki					
5	Mempunyai ketajaman naluri yang memungkinkan dapat melaksanakan tugas dengan baik					
6	Memiliki kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang diduduki					
7	Mempunyai kemampuan analitikal yang diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada saya.					

C. KINERJA

No.	Pertanyaan/Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya setiap saat memperhatikan petunjuk yang di berikan atasan di dalam menyelesaikan tugas					
3	Saya mampu berinovasi terhadap tugas yang di berikan kepada saya					
4	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai					

No.	Pertanyaan/Pernyataan	1	2	3	4	5
	dengan standar kerja					
5	Saya mampu mengerjakan tugas dalam waktu yang bersamaan					
6	Saya mampu mencapai target kerja yang telah di tetapkan oleh kerja					
7	Saya mempunyai target kerja yang harus di capai dengan periode tertentu					
8	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan/tepat waktu					
9	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang di berikan kepada saya					
10	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan aturan jam kerja					

Lampiran 2 Data Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
2	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
3	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
4	Perempuan	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
5	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
6	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	11 - 15 Tahun
7	Perempuan	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
8	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
9	Perempuan	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
10	Perempuan	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
11	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
12	Perempuan	> 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
13	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
14	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	11 - 15 Tahun
15	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
16	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun
17	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
18	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
19	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
20	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
21	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
22	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun
23	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
24	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
25	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
26	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
27	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
28	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
29	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
30	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
31	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
32	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun

33	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun
34	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
35	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
36	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
37	Perempuan	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun
38	Perempuan	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
39	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
40	Perempuan	> 50 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun
41	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	D1 - D3	2 - 5 Tahun
42	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
43	Perempuan	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
44	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
45	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S2 (Magister)	11 - 15 Tahun
46	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
47	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
48	Perempuan	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
49	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
50	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
51	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
52	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
53	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	> 16 Tahun
54	Perempuan	< 20	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
55	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
56	Laki-Laki	> 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
57	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
58	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
59	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
60	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
61	Perempuan	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun
62	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	D1 - D3	6 - 10 Tahun
63	Perempuan	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	< 2 Tahun
64	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
65	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
66	Perempuan	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	11 - 15 Tahun
67	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
68	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
69	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
70	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	D1 - D3	< 2 Tahun

71	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
72	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun
73	Perempuan	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	< 2 Tahun
74	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
75	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
76	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
77	Perempuan	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	< 2 Tahun
78	Perempuan	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
79	Perempuan	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	< 2 Tahun
80	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun
81	Perempuan	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
82	Laki-Laki	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
83	Perempuan	31 - 40 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun
84	Perempuan	31 - 40 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun
85	Laki-Laki	> 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
86	Perempuan	31 - 40 Tahun	S2 (Magister)	< 2 Tahun
87	Perempuan	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun
88	Perempuan	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun
89	Perempuan	41 - 50 Tahun	D1 - D3	11 - 15 Tahun
90	Perempuan	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
91	Laki-Laki	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
92	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
93	Perempuan	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun
94	Laki-Laki	< 20	SMA Sederajat	> 16 Tahun
95	Laki-Laki	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
96	Laki-Laki	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
97	Perempuan	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
98	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
99	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
100	Perempuan	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	11 - 15 Tahun
101	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
102	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
103	Perempuan	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
104	Perempuan	> 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
105	Perempuan	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
106	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun
107	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	11 - 15 Tahun
108	Laki-Laki	> 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
109	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun

110	Perempuan	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun
111	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
112	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
113	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
114	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
115	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
116	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	11 - 15 Tahun
117	Perempuan	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
118	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
119	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
120	Perempuan	31 - 40 Tahun	D1 - D3	6 - 10 Tahun
121	Perempuan	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun
122	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
123	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun
124	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
125	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun
126	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun
127	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S2 (Magister)	2 - 5 Tahun
128	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S2 (Magister)	< 2 Tahun
129	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
130	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
131	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
132	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
133	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
134	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
135	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
136	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
137	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
138	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
139	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
140	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
141	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
142	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
143	Perempuan	21 - 30 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun
144	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
145	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
146	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
147	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	> 16 Tahun

148	Perempuan	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
149	Perempuan	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun
150	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
151	Perempuan	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
152	Perempuan	> 50 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
153	Perempuan	> 50 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
154	Laki-Laki	> 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun
155	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
156	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
157	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
158	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
159	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
160	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
161	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
162	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
163	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
164	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
165	Perempuan	< 21	SMA Sederajat	< 2 Tahun
166	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
167	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
168	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun
169	Perempuan	< 20	SMA Sederajat	< 2 Tahun

Lampiran 3 Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi

No.	BUDAYA ORGANISASI				TOTAL	KOMPETENSI							TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TX2
1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	4	33
4	5	4	4	4	17	3	5	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	4	5	3	17	3	5	4	4	5	4	5	30
7	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	5	5	32
10	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	5	4	29
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	4	4	4	17	4	5	5	5	5	5	4	33
14	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	34
15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	3	18	4	5	4	5	5	5	5	33
18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	34
19	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	5	3	31
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35

21	5	5	5	4	19	3	5	5	5	5	5	5	33
22	5	5	5	4	19	3	5	5	5	5	5	5	33
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
25	4	4	4	4	16	3	5	5	4	3	4	3	27
26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	5	34
30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
32	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	5	4	32
33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	5	5	33
35	5	4	4	5	18	4	5	5	5	5	5	4	33
36	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
37	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	34
39	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	3	31
40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	33
43	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	33
45	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	5	5	34

46	5	4	5	5	19	4	5	4	4	4	4	4	29
47	4	4	5	5	18	3	3	5	5	4	3	3	26
48	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
49	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	4	33
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
51	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	5	4	32
52	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
53	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
54	4	4	3	4	15	4	4	4	4	3	3	3	25
55	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	4	5	5	19	4	4	4	5	4	4	4	29
58	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
59	5	5	5	4	19	4	5	5	5	4	5	4	32
60	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	4	5	30
62	5	5	5	4	19	3	5	4	5	5	4	5	31
63	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
64	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
65	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	34
66	4	4	5	5	18	4	5	5	5	5	3	3	30
67	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	2	2	10
68	5	5	5	4	19	4	5	5	4	3	3	3	27
69	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
70	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35

71	5	4	5	4	18	4	5	5	5	5	5	4	33
72	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	34
73	5	5	5	4	19	3	4	4	5	4	3	3	26
74	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
75	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
76	5	5	4	4	18	2	4	5	5	2	5	4	27
77	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
78	4	4	4	4	16	4	5	4	3	4	4	3	27
79	3	5	4	4	16	3	2	3	3	3	3	3	20
80	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	5	34
81	5	5	4	5	19	4	5	4	4	5	1	4	27
82	3	4	4	4	15	4	4	4	4	5	4	4	29
83	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	34
84	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	4	27
85	5	5	5	3	18	4	4	4	5	5	4	4	30
86	5	4	4	4	17	4	5	5	4	4	4	4	30
87	4	3	4	3	14	2	2	4	5	2	3	2	20
88	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
89	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	34
90	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35
91	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
92	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	34
93	5	5	4	5	19	4	5	5	5	4	4	3	30
94	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	5	35
95	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35

96	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
97	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
98	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	5	4	33
99	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
100	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	5	35
101	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
102	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	34
103	5	5	3	5	18	5	4	4	5	5	5	5	33
104	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	4	4	32
105	5	1	5	2	13	3	5	5	5	4	3	4	29
106	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
107	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	34
108	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
109	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
110	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
111	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	4	4	31
112	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28
113	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
114	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
115	5	4	5	4	18	4	5	4	5	4	5	4	31
116	5	5	5	5	20	4	5	4	4	4	2	4	27
117	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
118	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	4	4	30
119	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	4	4	29
120	5	4	5	5	19	5	5	4	5	5	4	4	32

121	4	4	5	5	18	3	4	4	4	5	4	4	28
122	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
123	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
124	5	5	5	5	20	4	5	4	3	4	5	5	30
125	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	5	34
126	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
127	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	5	34
128	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
129	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	4	3	27
130	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
131	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35
132	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
133	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
134	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
135	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
136	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
137	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
138	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
139	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
140	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
141	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
142	5	5	4	4	18	4	5	4	5	4	4	4	30
143	5	5	4	4	18	4	5	5	5	5	5	4	33
144	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
145	5	4	5	5	19	5	5	5	4	4	5	4	32

Lampiran 4 Tanggapan Responden Variabel Kinerja

No.	KINERJA										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	44
7	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	44
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
13	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
14	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	46
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
17	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	47
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	38
20	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48

21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
25	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	36
26	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
27	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
35	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	41
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	43
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
43	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	42
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47

46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	5	3	4	3	4	1	2	1	31
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
50	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
51	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	41
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	38
58	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
59	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
62	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	42
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
65	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
66	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
67	1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	33
68	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	40
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
98	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	46
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
103	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
104	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
105	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	43
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
107	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
111	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45
112	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
113	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
114	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
115	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	45
116	5	4	4	5	2	3	4	4	4	4	39
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
118	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
119	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	41
120	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43

121	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
123	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
129	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
139	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	46
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
141	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	45
142	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
143	5	5	4	5	5	5	5		5	5	44
144	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	42
145	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46

146	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
147	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
148	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
149	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
150	5	5	5	5	1	5	5	1	5	1	38
151	3	4	2	4	5	4	3	4	3	4	36
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
153	4	5	3	4	2	5	4	4	4	4	39
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
155	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
156	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
157	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
158	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
159	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
162	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	39
163	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
164	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	46
165	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
166	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
167	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
168	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	38
169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169

Lampiran 5 Uji Validitas Instrumen Data Penelitian

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Budaya Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.653**	.641**	.543**	.841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169
X1.2	Pearson Correlation	.653**	1	.513**	.665**	.864**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169
X1.3	Pearson Correlation	.641**	.513**	1	.523**	.785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169
X1.4	Pearson Correlation	.543**	.665**	.523**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.841**	.864**	.785**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169

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

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Kompetensi
X2.1	Pearson Correlation	1	.465**	.470**	.375**	.547**	.476**	.563**	.732**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.2	Pearson Correlation	.465**	1	.696**	.494**	.650**	.522**	.525**	.769**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.3	Pearson Correlation	.470**	.696**	1	.670**	.567**	.596**	.506**	.791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.4	Pearson Correlation	.375**	.494**	.670**	1	.642**	.558**	.547**	.753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.5	Pearson Correlation	.547**	.650**	.567**	.642**	1	.598**	.741**	.856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.6	Pearson Correlation	.476**	.522**	.596**	.558**	.598**	1	.672**	.801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.7	Pearson Correlation	.563**	.525**	.506**	.547**	.741**	.672**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
Kompetensi	Pearson Correlation	.732**	.769**	.791**	.753**	.856**	.801**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	169

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

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Personel
Y1	Pearson Correlation	1	.612**	.501**	.603**	.242**	.513**	.470**	.461**	.633**	.445**	.691**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y2	Pearson Correlation	.612**	1	.547**	.681**	.378**	.660**	.532**	.452**	.677**	.427**	.757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y3	Pearson Correlation	.501**	.547**	1	.602**	.397**	.590**	.621**	.340**	.578**	.351**	.718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y4	Pearson Correlation	.603**	.681**	.602**	1	.289**	.626**	.569**	.516**	.746**	.543**	.782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y5	Pearson Correlation	.242**	.378**	.397**	.289**	1	.552**	.434**	.397**	.359**	.330**	.644**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y6	Pearson Correlation	.513**	.660**	.590**	.626**	.552**	1	.670**	.449**	.655**	.446**	.816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y7	Pearson Correlation	.470**	.532**	.621**	.569**	.434**	.670**	1	.372**	.608**	.363**	.731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y8	Pearson Correlation	.461**	.452**	.340**	.516**	.397**	.449**	.372**	1	.572**	.844**	.755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168
Y9	Pearson Correlation	.633**	.677**	.578**	.746**	.359**	.655**	.608**	.572**	1	.540**	.821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y10	Pearson Correlation	.445**	.427**	.351**	.543**	.330**	.446**	.363**	.844**	.540**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Kiner ja Pers onel	Pearson Correlation	.691**	.757**	.718**	.782**	.644**	.816**	.731**	.755**	.821**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169

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

Lampiran 6 Output Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.764 ^a	.583	.578	3.193	.583	116.075	2	166	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.366.498	2	1.183.249	116.075	.000 ^b
1 Residual	1.692.176	166	10.194		
Total	4.058.675	168			

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.767	2.544		3.839	.000
1 Budaya Organisasi	.349	.197	.135	1.777	.077
Kompetensi	.905	.105	.656	8.610	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel