

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS
TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

DINI YUNIARITA

NIM: 64201552

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dini Yuniarita
NIM : 64201552
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 24 Juni 2024

Yang menyatakan,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dini Yuniarita', is written over a light blue circular background.

Dini Yuniarita

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Dini Yuniarita
NIM : 64201552
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset:

Nama : Noviar Dinaryanti
Jabatan : Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi
Kota Administrasi Jakarta Utara
Perusahaan : Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota
Administrasi Jakarta Utara

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan judul, "**Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara**" yang disusun oleh penulis.
2. Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikianlah kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 24 Juni 2024

Penulis,

Menyetujui,
Suku Dinas Tenaga Kerja,
Transmigrasi, dan Energi
Kota Administrasi Jakarta
Utara



Noviar Dinaryanti
Kepala Suku Dinas Tenaga
Kerja, Transmigrasi, dan
Energi Kota Administrasi
Jakarta Utara



Dini Yuniarita
NIM. 64201552

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

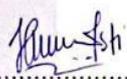
Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Dini Yuniarita
NIM : 64201552
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

Untuk dipertahankan pada periode 2024-1 di hadapan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 26 Juni 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Herudini Subariyanti, S.E., M.M. 

DEWAN PENGUJI

Penguji I :

Penguji II :

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Dini Yuniarita
NIM : 64201552
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 05 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Herudini Subariyanti, S.E., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dedy Syahyuni, S.E., S.IP., M.M.

Penguji II : Purwatiningsih, S.E., M.M.

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana berjudul “**Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara**” adalah hasil karya tulis asli Dini Yuniarita dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Dini Yuniarita
Alamat : Jl. Warakas 1 GG. 23 RT. 003/007 NO.7 Jakarta Utara
No. Telp : 085778906748
E-mail : diniyuniarita@gmail.com



UNIVERSITAS

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201552
 Nama Lengkap : Dini Yuniarita
 Dosen Pembimbing : Herudini Subariyanti, S.E., M.M.
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	18-04-2024	Pengajuan Judul	
2.	27-04-2024	Pengajuan Bab I	
3.	11-05-2024	Pengajuan Bab II dan ACC Bab I	
4.	26-05-2024	Pengajuan Bab III dan ACC Bab II	
5.	08-06-2024	ACC Bab III	
6.	15-06-2024	Pengajuan Bab IV	
7.	23-06-2024	Pengajuan Bab V dan ACC Bab IV	
8.	26-06-2024	ACC Seluruh Bab dan Lampiran	
9.	09-09-2024	ACC Revisi Setelah Sidang	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.
Bimbingan Skripsi.

Dimulai pada tanggal : 18-04-2024
 Diakhiri pada tanggal : 09-09-2024
 Jumlah pertemuan bimbingan : 9 kali bimbingan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



(Herudini Subariyanti, S.E., M.M)

PERSEMBAHAN

Selesaikan apa yang sudah kamu mulai.

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Ibu Anita Solichin, S.Kep yang telah melahirkan saya.
2. Bapak Dedi Yusolianto, SE dan Ibu Novi Kurnia tercinta yang telah menjaga, membimbing, dan merawat saya dengan penuh kasih sayang.
3. Ibu Hj. Yusmi Hayati, selaku nenek tercinta yang telah membesarkan dan merawat saya sejak kecil, serta selalu mendoakan saya dengan tulus.
4. Ibu Evi Budi Aryanti, A.md.Keb yang telah merawat saya saat kecil dan terus memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
5. Ibu Hj. Gustina Fitriyanti, selaku tante saya yang telah memberikan dukungan dalam menempuh pendidikan ini.
6. Kakak, adik, dan saudara-saudara saya, yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini baik dalam bentuk materi dan non-materi.
7. Teman-teman saya semua yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan menemani dalam pengerjaan skripsi ini.

Tanpa Allah S.W.T dan Mereka

Saya dan Karya ini tak kan pernah ada

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara”.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian, observasi, dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijin penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Herudini Subariyanti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Dosen/staff/karyawan di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Ibu Noviar Dinaryanti, S.E., M.Si selaku Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.
7. Bapak Diandra Mufadillah, S.S selaku Pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara yang telah memberikan penulis arahan dalam melakukan riset di lingkungan kantor.

8. Seluruh pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.
9. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
10. Kakak, adik, dan seluruh keluarga besar penulis.
11. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Kramat kelas 64.8B.07.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 24 Juni 2024

Penulis



Dini Yuniarita

ABSTRAK

Dini Yuniarita (64201552) Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Dengan menggunakan metode kuantitatif statistik. Populasi dalam penelitian merupakan seluruh pegawai yang berjumlah 73 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar (1,258), budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar (0,090). Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu nilai $t_{hitung} (8,408) > t_{tabel} (1,994)$ dan nilai sig (0,000) < (0,05), budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu nilai $t_{hitung} (1,302) < t_{tabel} (1,994)$ dan nilai sig (0,197) > (0,05). Hasil uji f menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu nilai $f_{hitung} (202.796) > f_{tabel} (3,13)$ dan nilai sig (0,000) < (0,05).

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai



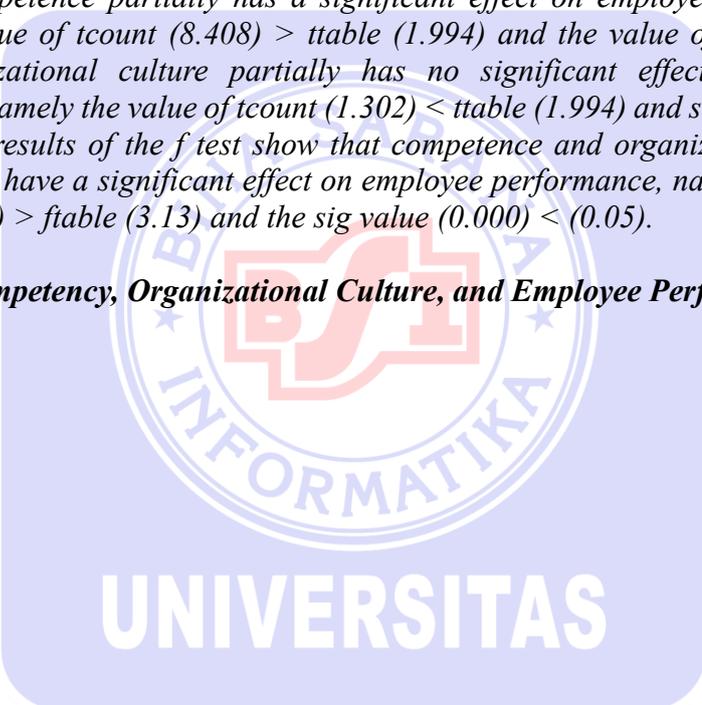
UNIVERSITAS

ABSTRACT

Dini Yuniarita (64201552) *The Influence of Competency and Organizational Culture on Employee Performance in the Manpower, Transmigration and Energy Department of North Jakarta Administrative City*

This research aims to determine the partial and simultaneous influence of competence and organizational culture on employee performance at the Manpower, Transmigration and Energy Sub-department of North Jakarta Administrative City. By using quantitative statistical methods. The population in the study was all 73 employees. Data collection techniques use questionnaires, observation, interviews and literature study. The results of the multiple linear regression test show that competence has a positive influence on employee performance of (1.258), organizational culture has a positive influence on employee performance of (0.090). The results of the t test show that competence partially has a significant effect on employee performance, namely the value of tcount (8.408) > ttable (1.994) and the value of sig (0.000) < (0.05), organizational culture partially has no significant effect on employee performance, namely the value of tcount (1.302) < ttable (1.994) and sig value (0.197) > (0.05). The results of the f test show that competence and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance, namely the fcount value (202,796) > ftable (3.13) and the sig value (0.000) < (0.05).

Keywords: Competency, Organizational Culture, and Employee Performance



UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Deskripsi Konseptual	7
2.1.1 Kinerja.....	7

2.1.2 Kompetensi	10
2.1.3 Budaya Organisasi	13
2.2 Penelitian yang Relevan	16
2.3 Kerangka Berpikir.....	18
2.4 Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Desain Penelitian.....	21
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.2.1 Populasi.....	22
3.2.2 Sampel Penelitian.....	22
3.3 Definisi Operasional Variabel	23
3.3.1 Variabel <i>Independent</i>	23
3.3.2 Variabel <i>Dependent</i>	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data	26
3.4.1 Kuesioner	26
3.4.2 Observasi.....	26
3.4.3 Wawancara	27
3.4.4 Studi Pustaka.....	27
3.5 Teknik Analisis Data	27
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	27
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	29
3.5.3 Uji Regresi Linier Berganda	30
3.5.4 Pengujian Hipotesis	31
3.5.5 Uji Koefisien Determinasi	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34

4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Deskripsi Data Perusahaan	34
4.1.2 Karakteristik Responden	35
4.1.3 Deskripsi Data Penelitian.....	37
4.2 Uji Kualitas Data.....	42
4.2.1 Uji Validitas.....	42
4.2.2 Uji Reliabilitas	44
4.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.3.1 Uji Normalitas.....	46
4.3.2 Uji Multikolinearitas	48
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	49
4.4 Uji Regresi Linier Berganda	51
4.5 Pengujian Hipotesis	53
4.5.1 Uji T	53
4.5.2 Uji F	54
4.6 Uji Koefisien Determinasi	54
4.6.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial	54
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	56
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	56
4.7.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.....	56
4.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	57
4.7.3 Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	57
4.8 Implikasi Penelitian	58
4.8.1 Implikasi Praktis	58

4.8.2 Implikasi Teoritis	58
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	58
BAB V PENUTUP.....	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	65
SURAT KETERANGAN PKL/RISET.....	66
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME.....	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	71



DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel III.1 Populasi	22
Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	23
Tabel III.3 Skala Likert	26
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
Tabel IV.4 Hasil Uji Frekuensi Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai	37
Tabel IV.5 Hasil Uji Frekuensi Data Penelitian Variabel Kompetensi.....	38
Tabel IV.6 Hasil Uji Frekuensi Data Penelitian Variabel Budaya Organisasi.....	40
Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	42
Tabel IV.8 Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	43
Tabel IV. 9 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	43
Tabel IV.10 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	44
Tabel IV.11 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1).....	45
Tabel IV. 12 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2).....	45
Tabel IV.13 Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	48
Tabel IV.14 Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel IV.15 Uji Glejser.....	51
Tabel IV.16 Uji Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel IV.17 Uji T.....	53
Tabel IV.18 Uji F.....	54
Tabel IV.19 Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kompetensi	55
Tabel IV.20 Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Budaya Organisasi.....	55

Tabel IV.21 Uji Koefisien Determinasi Simultan.....56



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	19
Gambar III.1 Desain Penelitian.....	21
Gambar IV.1 Struktur Organisasi	34
Gambar IV.2 Grafik Normal P-P Plot	46
Gambar IV.3 Grafik Histogram Uji Normalitas	47
Gambar IV.4 Uji Heteroskedastisitas	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A1. Kuesioner Penelitian	71
Lampiran B1. Tabulasi Data 73 Responden.....	76
Lampiran C1. Uji Validitas	81
Lampiran D1. Uji Reliabilitas	83
Lampiran E1. Uji Normalitas	84
Lampiran F1. Uji Multikolinearitas	85
Lampiran G1. Uji Heteroskedastisitas	86
Lampiran H1. Uji Regresi Linier Berganda	86
Lampiran I1. Uji T	87
Lampiran J1. Uji F	87
Lampiran K1. Uji Koefisien Determinasi	87
Lampiran L1. r_{tabel}	89
Lampiran M1. t_{tabel}	90
Lampiran N1. f_{tabel}	91
Lampiran O1. Dokumentasi	92
Lampiran P1. <i>Submit</i> Artikel Ilmiah/ <i>Journal</i>	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah mengacu pada organisasi yang tidak mencari keuntungan yang berada di bawah otoritas negara dan tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan sosial. Keberhasilan instansi pemerintah dalam menggapai tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusia.

Peran penting sebuah keberhasilan organisasi dipegang oleh sumber daya manusia, tidak hanya bergantung pada perkembangan teknologi melainkan pada keberhasilan pegawai. Melalui peningkatan kinerja pegawai menjadi cara untuk mencapai keberhasilan. Kinerja sangat penting untuk berfungsinya organisasi secara efektif dan sumber daya manusia digunakan dalam menggapai tujuan (Nurfitriani, 2022). Mangkunegara dalam (Satato et al., 2022) kinerja yang dimaksud merupakan hasil yang diperoleh secara kualitas dan kuantitas sebagai akibat dari pelaksanaan tugas pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya.

Organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui banyak faktor, seperti kompetensi dan budaya organisasi. Kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya serta budaya kerja dalam sebuah organisasi menjadi pendukung dalam hal ini (Satato et al., 2022).

Budaya organisasi berperan utama dalam mendukung dan meningkatkan kinerja organisasi, terutama bagi kinerja karyawan jangka pendek dan jangka panjang (Widiastini et al., 2023). Budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai sebagai

keyakinan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan dan perilakunya dalam organisasi (Sulaksono, 2015).

Budaya organisasi merupakan perpaduan tindakan, keyakinan, interaksi, dan harapan secara langsung maupun tidak langsung dilakukan pada seluruh anggota organisasi dalam berinteraksi dengan dunia luar dengan tujuan keberhasilan organisasi (Sulaksono, 2015).

Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara ialah instansi pemerintah, memiliki fokus utama menyelenggarakan pelayanan publik dan menyelenggarakan berbagai macam kegiatan pelatihan kerja untuk masyarakat.

Sudin Nakertransgi Jakut memiliki budaya yang diterapkan yaitu melakukan rapat kinerja pegawai setiap seminggu sekali pada seksi masing-masing. Dalam kompetensi pegawai adanya ketidaksesuaian bidang studi pendidikan yang ditempuh pegawai dengan pekerjaan yang ditugaskan. Dalam penerapan nilai budaya organisasi masih belum optimal, hal ini didasarkan pada pengamatan penulis, yaitu terdapat adanya pegawai yang belum sanggup menjaga komunikasi yang baik yang dapat mengakibatkan komunikasi kurang stabil, kemudian adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, serta terdapat pegawai yang kurang memperhatikan waktu istirahat yang mengakibatkan adanya pegawai yang terlambat ke kantor setelah jam istirahat. Hal ini terjadi akibat nilai, norma, serta peraturan yang merupakan bagian dari budaya organisasi belum dijadikan pedoman oleh semua pegawai dalam hal disiplin, sikap, serta perilaku yang baik di tempat kerja.

Jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian, tahun penelitian, dan fokus utama variabel membedakan penelitian ini dari penelitian terdahulu. Variabel

kompetensi, budaya organisasi, serta kinerja pegawai menjadi fokus utama penelitian. Dengan demikian, diperlukan pengujian lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang, penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?
3. Apakah kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan diantaranya:

a. Bagi Organisasi/Instansi

Sebagai bahan masukan instansi pemerintah terutama dalam bidang kompetensi dan budaya organisasi sehingga instansi dapat meningkatkan hasil kerja para pegawainya.

b. Bagi Penulis

Menerapkan ilmu manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia terkhusus dalam bidang kompetensi dan budaya organisasi yang telah didapat selama masa perkuliahan.

c. Bagi Pembaca

Menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya terkhusus pada disiplin ilmu MSDM.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik. Penulis akan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan *google form* kepada 73 orang pegawai Sudin Nakertransgi Jakut sebagai responden. Penulis menggunakan teknik

sampling jenuh. Data yang dihasilkan akan diolah penulis dengan memanfaatkan program aplikasi komputer SPSS versi 2.5, dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 dan analisisnya akan meliputi pengukuran kualitas data, pengukuran asumsi klasik, pengukuran hipotesis, dan pengukuran koefisien determinasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan menggambarkan struktur dasar dan isi tiap bab dalam skripsi. Secara sistematika isi dari penulisan skripsi dari bab awal hingga bab akhir disusun dalam 5 bab, yakni:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini penulis memaparkan latar belakang penelitian, menentukan rumusan masalah, tujuan adanya penelitian, manfaat adanya penelitian, menjelaskan ruang lingkup, serta mempersiapkan sistematika dari penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini penulis menguraikan teori untuk menentukan indikator variabel, penelitian terdahulu yang sejalan dengan variabel, serta kerangka berpikir menjadi pedoman dalam pemecahan masalah yang akan diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini penulis menggambarkan desain penelitian, membahas populasi serta sampel apa yang dipergunakan, definisi dari operasional variabel, metode dari pengumpulan data, metode analisis data termasuk pengujian persyaratan yang diperlukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini penulis menjelaskan data penelitian yang telah didapatkan, memaparkan, serta menguraikan hasil temuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bagian ini penulis merangkum hasil temuan penelitian serta saran yang dapat diberikan kepada instansi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual adalah komponen laporan penelitian yang menyajikan konsep teori berkaitan dengan topik penelitian. Adapun konsep teori pada penelitian ini sebagai berikut:

2.1.1 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentoso dalam (Sutrisno, 2018) kinerja merujuk pada kesuksesan yang diraih oleh individu atau kelompok dari sebuah organisasi dalam memenuhi peran dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi sesuai dengan moral, etika, dan tidak melanggar hukum.

Menurut Mangkunegara dalam (Satato et al., 2022) kinerja dikatakan sebagai hasil yang diperoleh secara kuantitas dan kualitas sebagai akibat dari pelaksanaan tugas pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Sudarmanto dalam (Subariyanti & Yulianto, 2021) jika orang-orang dalam suatu organisasi berkinerja baik, maka organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil.

Kinerja adalah pencapaian kerja yang dievaluasi dari segi kualitas, nilai, waktu kerja, dan partisipasi untuk memperoleh tujuan organisasi (Sutrisno, 2018). Kinerja mengacu pada keberhasilan kelompok atau individu pada sebuah organisasi selama jangka waktu tertentu sehubungan dengan tujuan yang ingin dicapainya dalam organisasi tersebut (Edward, 2022).

Berdasarkan definisi tersebut peneliti simpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diraih individu atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Penilaian kinerja, memuat beragam faktor mampu mempengaruhinya. Sehingga hasil kerja pegawai dapat mengalami peningkatan dan penurunan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Nurfitriani, 2022) hal yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Kemampuan;
- b. Inspirasi;
- c. Dukungan;
- d. Tugas yang sedang dilakukan; dan
- e. Keterkaitan dengan organisasi.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian dalam (Nurfitriani, 2022) yaitu:

- a. Imbalan;
- b. Suasana kerja;
- c. Kepemimpinan;
- d. Inspirasi kerja;
- e. Budaya organisasi;
- f. Komunikasi;
- g. Disiplin kerja; dan
- h. Kepuasan kerja.

3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam (Nurfitriani, 2022) kinerja pegawai dapat dinilai melalui indikator tertentu, diantaranya:

a. Kualitas

Kualitas terlihat ketika karyawan mengevaluasi hasil pekerjaannya serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kuantitas

Kuantitas mencakup berbagai pengukuran dalam satuan, jumlah siklus aktivitas yang sudah selesai, dan sebagainya.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada periode waktu penyelesaian tugas yang selaras dengan waktu yang dijanjikan diawal serta waktu luang yang dihabiskan untuk tugas-tugas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas mengacu pada pemakaian berbagai sumber daya dalam organisasi seperti bahan baku, tenaga, uang, dan teknologi dalam pemanfaatan sumber daya organisasi dengan meningkatkan efisiensinya.

e. Kemandirian

Kemandirian mengacu pada sejauh mana seorang pegawai mampu melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri tanpa adanya bantuan yang diberikan orang lain.

2.1.2 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi mencakup kemampuan seseorang untuk berhasil di lingkungan kerja, seperti kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan pada situasi baru dan meningkatkan hasil yang telah disepakati (Soelistya et al., 2022). Sedangkan menurut Boyatzis dalam (Junianto & Sabtohadhi, 2019) kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu organisasi guna tercapainya tujuan organisasi. Kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya serta budaya kerja dalam sebuah organisasi menjadi pendukung dalam hal ini (Satato et al., 2022).

Menurut Marwansyah dalam (Kurnia & Andi, 2022) kompetensi merupakan gabungan antara keterampilan, pengetahuan, sikap, serta faktor lain yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan pada suatu pekerjaan, diukur menggunakan kriteria yang sebelumnya sudah disetujui dan ditingkatkan melalui sebuah pengembangan dan juga pelatihan.

Robbins dalam (Mardiyanti, 2020) mengemukakan bahwa kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan beragam tugas pada suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dari pengertian di atas, peneliti simpulkan kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan, serta perilaku yang seseorang miliki dalam memenuhi tanggung jawab serta tugas yang diberikan kepadanya.

2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dalam (Mardiyanti, 2020) kompetensi memiliki lima karakteristik yang terdiri dari:

a. Motif

Motif adalah ide atau tujuan orisinal yang terus memotivasi perilaku seseorang.

Contoh: pencapaian akan memotivasi seseorang untuk terus menetapkan target yang menantang kepada diri mereka sendiri dan menerapkan umpan balik untuk mereka bekerja lebih baik.

b. Sifat

Sifat ialah perilaku fisik dan respon seseorang terhadap suatu situasi atau pesan. Contoh: waktu dalam bersaksi dan pandangan mata yang bagus adalah sifat fisik dari seorang pilot pesawat tempur.

c. Konsep Diri

Konsep diri mengacu pada kepribadian, nilai, dan identitas pribadi seseorang. Contoh: rasa percaya diri.

d. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan ilmu yang ada pada seseorang mengenai suatu bidang khusus. Contoh: pengetahuan dokter spesialis saraf mengenai bedah saraf dan otot pada tubuh manusia.

e. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas fisik dan mental.

3. Manfaat Kompetensi

Adapun manfaat kompetensi menurut (Yusuf, 2021) sebagai berikut:

a. Manfaat terhadap pegawai atau karyawan

Orang yang menggunakan keterampilan mereka di tempat kerja secara otomatis akan memahami nilai mereka. Kompetensi juga dapat digunakan oleh seseorang untuk pengembangan karir untuk mencapai tingkat berikutnya. Mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka dengan mengikuti berbagai kursus pelatihan yang tersedia.

b. Manfaat kompetensi bagi organisasi

Sumber daya manusia yang kompetensinya teridentifikasi akan memberikan nilai tambah bagi organisasi dengan menggunakan keterampilan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kompetensi ini juga penting karena menjadi dasar pengembangan sistem kualifikasi nasional yang dibutuhkan oleh perusahaan.

4. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Adapun indikator kompetensi menurut Wibowo dalam (Trisdiana et al., 2023) yaitu:

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan sebuah informasi yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang relevan dengan bidangnya.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah upaya karyawan melakukan tanggung jawab dan tugas dengan hasil maksimal dan baik.

c. Sikap

Sikap menggambarkan bagaimana seorang karyawan berperilaku dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2.1.3 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Robbins dalam (Sulaksono, 2015) budaya organisasi merupakan sistem makna yang dimiliki bersama pada seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan dari organisasi lain. Budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai sebagai keyakinan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan dan perilakunya dalam organisasi (Sulaksono, 2015).

Budaya organisasi adalah hubungan tak terlihat yang memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk bekerja. Semua orang dalam sebuah organisasi belajar secara tidak langsung dari budaya yang diciptakan oleh organisasi mereka. Budaya organisasi bermanfaat bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan jika ditemukan pemimpin yang lemah atau buruk dapat menghambat pencapaian tersebut. Budaya organisasi yang baik dalam perusahaan mampu menciptakan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai umum yang diterima serta diikuti oleh sebagian besar anggotanya (Sutrisno, 2018).

Menurut Wirawan dalam (Datau et al., 2022) budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai, norma, perilaku, serta sikap yang dikembangkan dalam sebuah organisasi. Konsep tersebut menjadi dasar budaya organisasi yang diciptakan para pendiri, anggota, dan pemimpin organisasi dari waktu ke waktu. Budaya ini diperkenalkan kepada anggota baru dan digunakan dalam kegiatan sehari-hari sehingga mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilakunya.

Berdasarkan pengertian tersebut, diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan norma, keyakinan, nilai, serta perilaku yang diterapkan dan dianut seluruh anggota organisasi.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Soelistya et al., 2022) fungsi budaya organisasi yaitu:

- a. Meningkatkan rasa kepemilikan;
- b. Alat untuk mengorganisir;
- c. Meningkatkan kekuatan organisasi;
- d. Mengontrol perilaku;
- e. Memotivasi kinerja anggota; dan
- f. Menetapkan tujuan organisasi.

Robbins dalam (Sutrisno, 2018) budaya organisasi mempunyai fungsi yaitu:

- a. Budaya membuat perbedaan;
- b. Budaya organisasi memberi anggotanya rasa identitas;
- c. Budaya organisasi menumbuhkan dedikasi untuk tujuan bersama daripada keuntungan pribadi; dan
- d. Budaya organisasi meningkatkan stabilitas sosial.

3. Manfaat Budaya Organisasi

Robbins (Sutrisno, 2018) menjelaskan manfaat adanya budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Peran yang dapat membedakan organisasi satu sama lain. Setiap organisasi memiliki peran yang spesifik. Oleh sebab itu, penting untuk mempunyai landasan budaya yang kuat serta proses yang digunakan di dalamnya.

- b. Membuat anggota organisasi merasa memiliki identitas. Identitas ini akan menjadi ciri khas dari suatu organisasi.
- c. Mengutamakan tujuan bersama dibandingkan kepentingan pribadi.
- d. Menjaga stabilitas organisasi. Pengelolaan keberlanjutan dapat dicapai dengan mengelola integrasi berbagai elemen dalam organisasi yang dihubungkan dengan pemahaman budaya. Hal ini membuat situasi dalam organisasi menjadi stabil.

4. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam (Edward, 2022) tujuh indikator budaya organisasi sebagai sekumpulan karakteristik utama yang mewakili kepentingan organisasi:

a. *Innovation and Risk Taking*

Innovation and Risk Taking merupakan tingkat para pegawai tidak takut dalam mengambil risiko dan melakukan pembaharuan.

b. *Attention to Detail*

Attention to Detail merupakan tingkat ketelitian, kemampuan analitis, dan perhatian terhadap detail yang menjadi tuntutan karyawan.

c. *Outcome Orientation*

Outcome Orientation adalah pengelolaan yang berfokus pada hasil, bukan proses serta teknik yang dipakai dalam mencapai hasil.

d. *People Orientation*

People Orientation adalah tingkat pengambilan keputusan manajemen mengenai pengaruh hasil individu dalam sebuah organisasi.

e. *Team Orientation*

Team Orientation merupakan tingkat kegiatan pekerjaan ditentukan dengan kerja sama tim, bukan pekerjaan yang dilakukan secara individu.

f. *Aggressiveness*

Aggressiveness adalah tingkat permintaan untuk organisasi yang menunjukkan perilaku agresif dan persaingan, tidak hanya bersikap santai.

g. *Stability*

Stability adalah tingkat di mana operasi organisasi difokuskan pada pengelolaan peristiwa saat ini.

2.2 Penelitian yang Relevan

Mengkaji literatur dilakukan untuk mendukung penelitian mengenai perbedaan setiap penelitian yang relevan dan membandingkan literatur mengenai kelebihan dan kekurangan penelitian dengan hasil yang sudah ditemukan sebelumnya. Penulis melakukan tinjauan yang berdasar pada jurnal penelitian sebelumnya yang sudah ada dan mengambil variabel yang sama, yaitu:

Tabel II.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Junianto & Sabtohadhi, 2019)	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya	Terikat: -Kinerja Karyawan. Bebas: -Kompetensi. -Budaya Organisasi.	Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel bebas. Perbedaan: Subjeknya Karyawan.	Hasil menyatakan ditemukan pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
2	(Widiastini et al., 2023)	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Terikat: -Kinerja Karyawan. Bebas: -Kompetensi. -Budaya Organisasi.	Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel bebas. Perbedaan: Subjeknya Karyawan.	Hasil menyatakan ditemukan pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja.
3	(Sarumaha, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	Terikat: -Kinerja Pegawai. Bebas: -Budaya Organisasi. -Kompetensi.	Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel terikat dan bebas.	Hasil temuan menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Kompetensi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja.
4	(Falilah & Wahyono, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Batang)	Terikat: -Kinerja Pegawai. Bebas: -Budaya Organisasi. -Motivasi. -Kompetensi.	Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel terikat dan bebas. Perbedaan: -Motivasi.	Hasil temuan menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja.
5	(Datau et al., 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato	Terikat: -Kinerja Pegawai. Bebas: -Budaya Organisasi.	Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel terikat dan bebas. Perbedaan: Tidak memiliki variabel Kompetensi.	Hasil temuan menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja.

Sumber: Penulis, 2024

2.3 Kerangka Berpikir

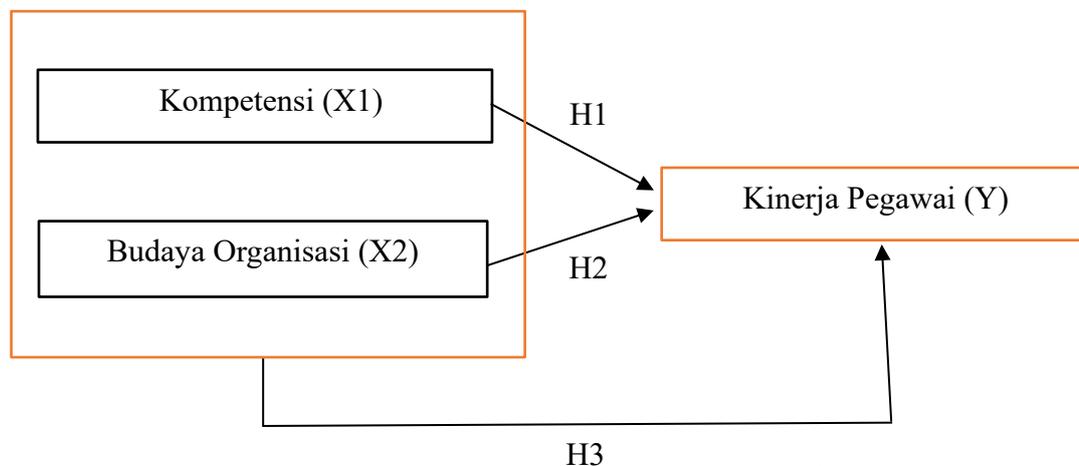
Model konseptual yang menghubungkan teori dengan aspek lain yang telah diidentifikasi sebagai masalah signifikan dikenal sebagai kerangka berpikir (Sudaryana & Agusiady, 2022).

Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan perilaku individu dalam melakukan tanggung jawab dan tugasnya. Shermom dalam (Mardiyanti, 2020) menjelaskan bahwa kompetensi menunjukkan kemampuan seseorang yang relevan untuk dapat bekerja secara efektif.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar sumber daya manusia yang menentukan proses dan hasil kerja dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Proses dan hasil kerja tersebut dikenal dengan istilah kinerja. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dengan bidang pekerjaannya, semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut (Satato et al., 2022).

Pengaruh budaya organisasi dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja karena dengan budaya organisasi yang baik, pegawai dapat memperoleh hasil yang maksimal dari pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Budaya organisasi membantu kinerja pegawai, karena adanya suatu nilai dari seluruh anggota dalam organisasi yang membuat karyawan senang bekerja, menimbulkan komitmen, dan kepercayaan terhadap organisasi (Falilah & Wahyono, 2019).

Berdasarkan hal tersebut, dibentuklah model penelitian sebagai berikut:



Gambar II.1

Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan sementara yang dikemukakan peneliti sebagai tanggapan potensial terhadap masalah yang diangkat dalam penelitian (Sudaryana & Agusady, 2022). Berikut adalah hipotesis dalam penelitian:

1. Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Ha1: Diduga terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

2. Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

3. Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.



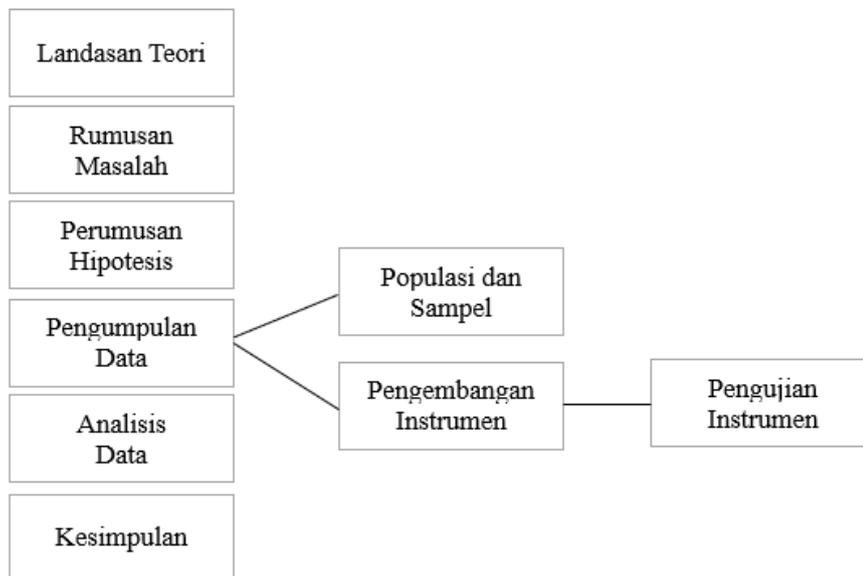
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Arikunto dalam (Satato et al., 2022) desain penelitian merupakan gambaran metode penelitian yang dirancang untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penulis menggunakan pendekatan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Metode kuantitatif merupakan metode dengan mengumpulkan dan menganalisis data penelitian dengan banyak menggunakan angka.

Lokasi penelitian beralamat di Jalan Plumpang Semper Nomor 41, Jakarta Utara. Penelitian dilakukan penulis pada bulan Mei 2024 – Juni 2024. Berikut gambaran dari desain penelitian:



Gambar III.1
Desain Penelitian

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merujuk pada kelompok umum yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan ciri khusus, yang dapat diteliti pengkaji untuk menarik kesimpulan (Sudaryana & Agusiady, 2022). Dari penjelasan populasi di atas, jumlah populasi peneliti ditetapkan sebanyak 73 pegawai.

Tabel III. 1

Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	32 Orang
2	Non-PNS	41 Orang
Total		73 Orang

Sumber: Sudin Nakertransgi Jakut

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan ciri khusus yang terdapat di dalam populasi. Jikalau jumlah populasi banyak, peneliti mungkin tidak dapat melakukan penelitian pada keseluruhan populasi tersebut (Sudaryana & Agusiady, 2022).

Metode sampling adalah rancangan sampel yang ditujukan untuk menggeneralisir populasi yang ada (Firdaus, 2021). Metode non-probabilitas dan sampling jenuh digunakan dalam metode pengujian penelitian ini. Metode sampel *non-probability* tidak memberi setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk dipilih untuk sampel (Sudaryana & Agusiady, 2022). Sampling jenuh merupakan metode yang mengukur seluruh anggota populasi (Sudaryana & Agusiady, 2022).

Menurut Arikunto “Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya.” (Firdaus, 2021). Sampel yang digunakan dalam penelitian mencakup keseluruhan populasi yaitu 73 pegawai karena subjeknya kurang dari 100 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel mengacu pada penerangan mengenai bagaimana variabel yang dijelaskan pada definisi konsep, diimplementasikan secara praktis, dan nyata dalam konteks objek penelitian atau objek yang diteliti (Sudaryana & Agusiady, 2022).

3.3.1 Variabel *Independent*

Variabel yang memiliki pengaruh atau menimbulkan terjadinya perubahan variabel terikat disebut variabel bebas. Kompetensi dan budaya organisasi dalam penelitian digunakan sebagai variabel bebas.

3.3.2 Variabel *Dependent*

Variabel yang menerima pengaruh dari variabel bebas disebut variabel terikat. Kinerja pegawai dalam penelitian digunakan sebagai variabel terikat.

Tabel III.2

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Nomor Item Pernyataan	Skala	
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara dalam (Satoto et al., 2022) kinerja dikatakan sebagai hasil yang diperoleh secara kuantitas dan kualitas sebagai akibat dari pelaksanaan tugas pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya.	1	Kualitas	Ketika karyawan mengevaluasi hasil pekerjaannya serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.	1,2	Likert
		2	Kuantitas	Berbagai pengukuran dalam satuan, jumlah siklus aktivitas yang sudah selesai, dan sebagainya.	3,4	
		3	Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu mengacu pada periode waktu penyelesaian tugas yang selaras dengan	5,6	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Nomor Item Pernyataan	Skala	
			waktu yang dijanjikan diawal serta waktu luang yang dihabiskan untuk tugas-tugas lain.			
		4	Efektivitas	Pemakaian berbagai sumber daya dalam organisasi seperti bahan baku, tenaga, uang, dan teknologi dalam pemanfaatan sumber daya organisasi dengan meningkatkan efisiensinya.	7,8	
		5	Kemandirian	Sejauh mana seorang pegawai mampu melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri tanpa adanya bantuan yang diberikan orang lain.	9,10	
		Robbins dalam (Nurfitriani, 2022)				
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya serta budaya kerja dalam sebuah organisasi menjadi pendukung dalam hal ini (Satato et al., 2022).	1	Pengetahuan	Informasi yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang relevan dengan bidangnya.	11,12	Likert
		2	Keterampilan	Upaya karyawan melakukan tanggung jawab dan tugas dengan hasil maksimal dan baik.	13,14	
		3	Sikap	Bagaimana seorang karyawan berperilaku dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebijakan perusahaan.	15,16	
		Wibowo dalam (Trisdiana et al., 2023)				

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Nomor Item Pernyataan	Skala	
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai sebagai keyakinan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan dan perilakunya dalam organisasi (Sulaksono, 2015).	1	<i>Innovation and Risk Taking</i>	Tingkat para pegawai tidak takut dalam mengambil risiko dan melakukan pembaharuan.	17,18	Likert
		2	<i>Attention to Detail</i>	Tingkat ketelitian, kemampuan analitis, dan perhatian terhadap detail yang menjadi tuntutan karyawan.	19,20	
		3	<i>Outcome Orientation</i>	Pengelolaan yang berfokus pada hasil, bukan proses serta teknik yang dipakai dalam mencapai hasil.	21,22	
		4	<i>People Orientation</i>	Tingkat pengambilan keputusan manajemen mengenai pengaruh hasil individu dalam sebuah organisasi.	23,24	
		5	<i>Team Orientation</i>	Tingkat kegiatan pekerjaan ditentukan dengan kerja sama tim, bukan pekerjaan yang dilakukan secara individu.	25,26	
		6	<i>Aggressiveness</i>	Tingkat permintaan untuk organisasi yang menunjukkan perilaku agresif dan persaingan, tidak hanya bersikap santai.	27,28	
		7	<i>Stability</i>	Tingkat di mana operasi organisasi difokuskan pada pengelolaan peristiwa saat ini.	29,30	
			Robbins dalam (Edward, 2022)			

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner ialah sekumpulan *item* berisi berbagai pernyataan yang hendak diajukan kepada para responden dengan maksud untuk memperoleh jawaban agar mendapatkan data yang dibutuhkan dalam proses penelitian (Attamimi et al., 2023). Kuesioner yang digunakan penulis jenis kuesioner tertutup dan menggunakan *Google Forms*. Penulis menyediakan jawaban yang dapat dipilih, sehingga partisipan hanya bisa memilih satu jawaban yang selaras dengan situasi yang dirasakan. Kuesioner diberikan kepada 73 pegawai.

Tabel III.3
Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral/Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.4.2 Observasi

Observasi diartikan sebagai pengumpulan data secara langsung dan akurat dengan cara mengamati dan mencatat fenomena yang menjadi tujuan observasi (Attamimi et al., 2023). Sedangkan menurut Sukmadinata dalam (Attamimi et al., 2023) observasi adalah proses menghimpun informasi dengan cara mengamati kegiatan yang berkesinambungan baik secara tidak langsung atau langsung. Dalam penelitian penulis melakukan observasi secara langsung.

3.4.3 Wawancara

Wawancara ialah metode pengambilan data di mana pengumpul data berinteraksi dengan narasumber secara langsung atau melalui tanya jawab (Riyanto & Hatmawan, 2020). Penulis melakukan wawancara tidak terstruktur atau informal, artinya penulis tidak menggunakan metode wawancara yang ada di dalam panduan saat mengumpulkan data.

3.4.4 Studi Pustaka

Penulis melakukan studi pustaka dengan menganalisis beragam hasil penelitian relevan sebelumnya dan buku yang digunakan sebagai referensi dengan topik penelitian di perpustakaan Universitas Bina Sarana Informatika (UBSI) Kramat 98, perpustakaan lainnya, serta menggunakan layanan internet dengan cara membuka mesin pencari (*search engine*).

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas yaitu ukuran yang memperlihatkan seberapa valid atau sah suatu instrumen penelitian (Riyanto & Hatmawan, 2020). Alat yang valid yaitu alat yang sesuai untuk mengumpulkan dan mengukur informasi dengan akurat. Dalam melakukan uji validitas terhadap sebuah alat penelitian, valid didapatkan apabila alat yang dipakai mampu mengukur realitas yang ingin diukur dan menghasilkan informasi yang akurat tentang perubahan pada subjek (Firdaus, 2021).

Validitas dengan menggunakan metode *korelasi pearson* berdasar dari nilai r_{tabel} dan r_{hitung} . Nilai r_{tabel} didapatkan melihat *degree of freedom* (df), df yaitu $n-2$, menggunakan taraf signifikansi 0,05. **Keterangan:** (n sebagai jumlah data responden). Sedangkan r_{hitung} dengan melihat nilai hasil dari korelasi total pearson skor saja, karena metode *korelasi pearson* mengkorelasikan skor poin dengan total poin skornya. Total poin skor merupakan jumlah seluruh poin dalam pernyataan yang ada pada suatu variabel.

Menurut (Gunawan, 2018) dalam menentukan apakah poin pernyataan valid atau tidak dilakukan berdasarkan ketentuan:

- a. Dengan nilai sig.
 - 1) Apabila signya kurang dari 0,05 berarti poin pernyataan dianggap valid.
 - 2) Apabila signya lebih dari 0,05 berarti poin pernyataan dianggap tidak valid.
- b. Menyandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} .
 - 1) Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ artinya poin pernyataan dianggap valid.
 - 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya poin pernyataan dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat didefinisikan sebagai keandalan, kepercayaan, atau keyakinan. Hasil uji dapat diandalkan apabila hasil yang sama diperoleh ketika mengukur subjek yang sama (Firdaus, 2021).

Menurut Ghozali untuk menguji reliabilitas, bisa merujuk nilai *Cronbach Alpha* (α), di mana sebuah variabel atau konstruk dikatakan dapat diandalkan jika memiliki *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,7 (Riyanto & Hatmawan, 2020). Penelitian menggunakan rumus:

$$r = \left(\frac{k}{(k - 1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

σt^2 = *Variant* total

k = Banyak poin pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah poin *variant*

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk meneliti variabel residual dalam model regresi apakah memenuhi distribusi normal. Karena uji t dan uji f memperkirakan residu berdistribusi normal, maka seharusnya hasil uji normalitas berdistribusi normal (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Untuk mengukur normalitas salah satunya memakai grafik seperti plot normalitas dan histogram. Model regresi dianggap memenuhi ekspektasi normal jika titik-titik data tersebar secara diagonal dan mengikuti pola linier, atau jika histogram data menunjukkan distribusi menyerupai pola normal (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Selain itu, menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020) cara uji normalitas yang diperlukan yaitu dengan uji statistik. Dilakukan memakai uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov*. Jikalau nilai signifikannya $> 0,05$ berarti data residual telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna melihat model regresi menunjukkan terdapat hubungan antar variabel bebas. Bila nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dianggap tidak memiliki multikolinearitas pada model regresi (Riyanto & Hatmawan, 2020).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui seberapa besar residual dalam suatu model regresi bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya.

Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020) cara yang dapat digunakan uji heteroskedastisitas yakni dengan metode *scatter plot* serta uji glejser, white, dan park. Ketika melihat grafik dengan metode *scatter plot*, heteroskedastisitas dapat terlihat jika ada pola meluas dan kemudian menyusut (seperti grafik yang bergelombang). Sedangkan jika pola yang jelas tidak nampak serta penyebaran titik-titik yang ada di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, berarti heteroskedastisitas tidak terjadi.

Uji white, glejser, dan park mempunyai kesamaan dalam melihat nilai sig dari variabel *independent*. Jika variabel *independent* mempunyai nilai sig $< 0,05$ (5%), berarti heteroskedastisitas dinyatakan ada dan sebaliknya. Perbedaan dari uji tersebut terdapat pada variabel *dependent*.

3.5.3 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda diartikan sebagai suatu model regresi yang mendeskripsikan korelasi di antara satu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Pengujian regresi ini bertujuan guna melihat nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas diketahui maupun untuk mengamati pengaruh variabel bebas

mempengaruhi variabel terikat (Attamimi et al., 2023). Berikut model persamaan regresi dua variabel *independent*:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_i$$

Keterangan:

Y_i = Variabel *dependent*

β_0 = Nilai konstanta persamaan regresi linier berganda

β_1 = Koefisien dari variabel terikat Y dengan variabel bebas

X_1 , dengan menganggap variabel X_2 konstan

β_2 = Koefisien dari variabel terikat Y dengan variabel bebas

X_2 , dengan menganggap variabel X_1 konstan

ε_i = Kesalahan acak dalam Y untuk pengamatan ke-i

3.5.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Tujuan dari uji t yang dikenal sebagai “uji parsial” adalah mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Pengujian yang dilakukan:

a. Hipotesis

1) $H_0 : b_i = 0$, dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : b_i \neq 0$, dapat diartikan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2) $H_0 : b_i = 0$, dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : b_i \neq 0$, dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b. Kategori dari penentuan keputusan sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika t_{hitung} berada di bawah t_{tabel} atau $-t_{hitung}$ berada di atas $-t_{tabel}$ atau nilai signifikannya lebih dari 0,05 (5%).
- 2) H_0 ditolak jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $-t_{hitung}$ lebih kecil dari $-t_{tabel}$ atau nilai signifikannya kurang dari 0,05 (5%).

c. Nilai t_{tabel} diperoleh pada nilai signifikansi (α) sebesar 0,05 dengan rumus df yaitu $n-k-1$.

Keterangan:

n sebagai jumlah data

k sebagai jumlah variabel *independent*

2. Uji F

Uji f biasa disebut uji simultan. Pengujian hipotesis ini bertujuan mengetahui bagaimana parameter ditafsirkan, atau seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Langkah pengujian yang dilakukan:

a. $H_0 : b = 0$, dapat dijelaskan bahwa Kompetensi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

$H_0 : \beta > 0$, dapat dijelaskan bahwa Kompetensi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b. F_{tabel} (df pembilang yaitu k ; dan df penyebut yaitu $n-k-1$).

c. Kategori dari penolakan atau penerimaan hipotesis, yakni:

- 1) Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak.

2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ berarti H_0 diterima.

3.5.5 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa model regresi mampu mendeskripsikan perbedaan antar variabel. Nilai R^2 beragam dari 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menandakan bahwa suatu variabel bebas tidak dapat menjelaskan sebagian besar variasi, sedangkan nilai R^2 yang lebih tinggi (mendekati 1) menandakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan sebagian besar variasi (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Kelemahan utama dari penggunaan koefisien determinasi ialah terdapat kecenderungan bias terkait dengan jumlah variabel bebas dalam model. Setiap kali satu variabel bebas ditambahkan, koefisien determinasi (R^2) tentu akan naik, meskipun apakah variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka itu, disarankan memakai nilai Adjusted R^2 ketika mengevaluasi model regresi mana yang terbaik (Riyanto & Hatmawan, 2020).



UNIVERSITAS

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Perusahaan

Deskripsi data perusahaan meliputi deskripsi singkat perusahaan dan struktur organisasi yang dapat diterangkan seperti dibawah ini:

1. Deskripsi Singkat Perusahaan

Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara atau biasa disingkat Sudin Nakertransgi Jakut dipimpin langsung Kepala Suku Dinas yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dan melaksanakan tugasnya dalam koordinasi dengan Walikota.

Sudin Nakertransgi Jakut terdiri dari beberapa subbagian, diantaranya: seksi tata usaha; seksi P3T; seksi energi; seksi pengawasan ketenagakerjaan; dan seksi HI dan kesejahteraan pekerja. Instansi pemerintah ini beralamat di Jalan Plumpang Semper Nomor 41, Jakarta Utara.

2. Struktur Organisasi



Gambar IV.1

Struktur Organisasi

Sumber: Sudin Nakertransgi Jakut

Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi wilayah Jakarta Utara adalah unsur pelaksana penyelenggara urusan pemerintahan dibidang energi, ketenagakerjaan, dan ketransmigrasian pada wilayah Kota Administrasi.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian digambarkan berdasar pada jenis kelamin, pendidikan, serta usia. Sebanyak 73 orang diikutsertakan dalam penelitian, yang seluruhnya merupakan pegawai Sudin Nakertransgi Jakut. Karakteristik hasil yang diperoleh yaitu:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20 - 30 tahun	22	30.1	30.1	30.1
	31 - 40 tahun	20	27.4	27.4	57.5
	Lebih dari 40 tahun	31	42.5	42.5	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Sumber: SPSS, 2024

Seperti yang dapat dilihat dari usia di atas, terdapat 22 responden berusia 20-30 tahun, setara dengan 30,1%, ada 20 responden berusia 31-40 tahun, setara dengan 27,4%, dan jumlah pegawai terbanyak adalah 40 tahun ke atas dengan terdapat 31 responden setara dengan 42,5%. Hal tersebut menunjukkan, mayoritas responden berusia lebih dari 40 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki - Laki	50	68.5	68.5	68.5
	Perempuan	23	31.5	31.5	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel IV.2, terdapat 50 responden laki-laki, setara dengan 68,5%; terdapat 23 responden perempuan, setara dengan 31,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai perempuan lebih sedikit.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	D3	2	2.7	2.7	2.7
	S1	40	54.8	54.8	57.5
	S2	6	8.2	8.2	65.8
	SMA/SLTA Sederajat	25	34.2	34.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: SPSS, 2024

Dari tabel pendidikan terakhir, sebagian besar pendidikan terakhir terdiri dari 40 responden yang merupakan lulusan S1, setara dengan 54,8%. Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan sedikit terdiri 2 orang dengan pendidikan terakhir D3 setara dengan 2,7%.

4.1.3 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan mengetahui temuan jawaban beserta presentase tanggapan responden terhadap setiap butir jawaban yang telah diberikan. Untuk melihat hasil uji frekuensi data penelitian, penulis menggunakan SPSS 2.5 dengan metode *Descriptive Statistics Frequencies*. Hasil uji frekuensi data penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV.4

Hasil Uji Frekuensi Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0	0	0	0	4	5,5	36	49,3	33	45,2
2	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	0	0	0	0	1	1,4	26	35,6	46	63,0
3	Saya mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	0	0	0	0	3	4,1	25	34,2	45	61,6
4	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan instansi	0	0	0	0	4	5,5	35	47,9	34	46,6
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0	0	0	0	8	11,0	32	43,8	33	45,2
6	Saya mampu menggunakan waktu istirahat dengan baik	1	1,4	1	1,4	11	15,1	31	42,5	29	39,7
7	Saya memaksimalkan dukungan berupa sarana dan prasarana untuk mencapai hasil kerja yang tinggi	0	0	3	4,1	5	6,8	37	50,7	28	38,4

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Dalam melakukan pekerjaan sebisa mungkin saya tidak menyebabkan kerugian berupa materi dan non-materi	0	0	0	0	6	8,2	27	37,0	40	54,8
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	0	0	3	4,1	9	12,3	30	41,1	31	42,5
10	Saya memahami setiap pekerjaan yang harus saya kerjakan	0	0	0	0	7	9,6	33	45,2	33	45,2

Sumber: SPSS, 2024

Dari pengujian frekuensi data hasil jawaban terhadap variabel kinerja (Y) pada Tabel IV.4 diketahui poin yang paling banyak dipilih oleh pegawai Sudin Nakertransgi Jakut terdapat pada pernyataan ke-2, sebanyak 46 responden pegawai Sudin Nakertransgi Jakut memilih sangat setuju (63%), setuju 26 orang (35,6%), dan netral 1 orang (1,4%).

2. Hasil Uji Frekuensi Data Penelitian Variabel Kompetensi (X1)

Tabel IV.5

Hasil Uji Frekuensi Data Penelitian Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki pengetahuan dalam mengerjakan suatu tugas	0	0	0	0	6	8,2	38	52,1	29	39,7
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat	0	0	0	0	5	6,8	34	46,6	34	46,6

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	menyelesaikan pekerjaan dengan baik										
3	Tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya	0	0	1	1,4	8	11,0	35	47,9	29	39,7
4	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja	0	0	0	0	7	9,6	32	43,8	34	46,6
5	Dalam bekerja saya selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	0	0	0	0	6	8,2	23	31,5	44	60,3
6	Saya selalu tanggap dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0	0	0	0	7	9,6	31	42,5	35	47,9

Sumber: SPSS, 2024

Dari pengujian frekuensi data hasil penelitian terhadap variabel kompetensi (X1) pada Tabel IV.5 diketahui poin yang paling banyak dipilih oleh pegawai Sudin Nakertransgi Jakut terdapat pada pernyataan ke-5, sebanyak 44 responden pegawai Sudin Nakertransgi Jakut memilih sangat setuju (60,3%), setuju 23 orang (31,5%), dan netral 6 orang (8,2%).

3. Hasil Uji Frekuensi Data Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel IV.6

Hasil Uji Frekuensi Data Penelitian Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan mendorong saya untuk memiliki kreativitas agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat	0	0	0	0	7	9,6	33	45,2	33	45,2
2	Apabila terjadi kesalahan dalam bekerja maka saya berani menanggung risikonya	0	0	0	0	5	6,8	38	52,1	30	41,1
3	Saya diberitahu pimpinan untuk memperhatikan hal detail dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	4	5,5	38	52,1	31	42,5
4	Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan dengan cermat	0	0	0	0	7	9,6	33	45,2	33	45,2
5	Saya terus mengembangkan diri agar mendapatkan hasil kerja yang optimal	0	0	0	0	5	6,8	32	43,8	36	49,3
6	Saya selalu berpikir bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil kerja yang optimal	0	0	0	0	4	5,5	28	38,4	41	56,2
7	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani pada saat ini, sebab dapat memberikan manfaat kepada instansi	0	0	0	0	6	8,2	32	43,8	35	47,9
8	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan	0	0	0	0	5	6,8	30	41,1	38	52,1

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan instansi										
9	Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan kerja sama tim	0	0	1	1,4	4	5,5	25	34,2	43	58,9
10	Jika terjadi permasalahan di tempat kerja, akan diselesaikan secara bersama-sama	0	0	0	0	4	5,5	25	34,2	44	60,3
11	Saya senantiasa datang tepat waktu agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	0	0	1	1,4	6	8,2	29	39,7	37	50,7
12	Saya berusaha giat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	0	0	0	0	4	5,5	29	39,7	40	54,8
13	Saya merasa dihargai berada dalam lingkungan kerja instansi saat ini	0	0	2	2,7	7	9,6	30	41,1	34	46,6
14	Saya merasa nyaman dengan keadaan instansi saat ini	0	0	0	0	9	12,3	29	39,7	35	47,9

Sumber: SPSS, 2024

Dari pengujian frekuensi data hasil penelitian terhadap variabel budaya organisasi (X2) pada Tabel IV.6 diketahui poin yang paling banyak dipilih oleh pegawai Sudin Nakertransgi Jakut terdapat pada pernyataan ke-10, sebanyak 44 responden pegawai Sudin Nakertransgi Jakut memilih sangat setuju (60,3%), setuju 25 orang (34,2%), dan netral 4.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Validitas dirancang mengevaluasi kesesuaian *item* dalam sebuah instrumen, seperti survei atau kuesioner, dan untuk mengevaluasi keakuratan *item* yang dipakai pada penelitian.

Variabel penelitian yang di ujikan dalam uji validitas meliputi kinerja pegawai, kompetensi, dan budaya organisasi. Keseluruhan pernyataan kuesioner penelitian berjumlah 30 butir pernyataan dan dijawab oleh 73 responden. Ketentuan uji validitas memiliki makna jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan jika nilai signya $< 0,05$ maka poin pernyataan dinyatakan valid.

r_{tabel} pada penelitian ini 0,230. Dengan df yaitu $n-2 = 73-2 = 71$. **Keterangan:** n sebagai jumlah data responden. Taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Hasil pengujian validitas variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV.7

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,832	0,230	Valid
2	0,703	0,230	Valid
3	0,744	0,230	Valid
4	0,737	0,230	Valid
5	0,840	0,230	Valid
6	0,723	0,230	Valid
7	0,774	0,230	Valid
8	0,709	0,230	Valid
9	0,688	0,230	Valid
10	0,839	0,230	Valid

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel IV.7 di atas mengenai validitas instrumen penelitian, dari 10 poin pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) kepada 73 responden, telah dikatakan valid. Ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{hitung}) yang berada > nilai kritis (r_{tabel}) dan nilai signifikannya kurang dari 0,05.

2. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Tabel IV.8

Uji Validitas Variabel Kompetensi

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,882	0,230	Valid
2	0,862	0,230	Valid
3	0,797	0,230	Valid
4	0,841	0,230	Valid
5	0,774	0,230	Valid
6	0,849	0,230	Valid

Sumber: SPSS, 2024

Tabel IV.8 di atas mengenai validitas instrumen penelitian, dari 6 poin pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel kompetensi (X1) kepada 73 responden, telah dinyatakan valid. Ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{hitung}) yang berada > nilai kritis (r_{tabel}) dan nilai signifikannya kurang dari 0,05.

3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel IV.9

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,825	0,230	Valid
2	0,756	0,230	Valid
3	0,732	0,230	Valid

No Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
4	0,873	0,230	Valid
5	0,829	0,230	Valid
6	0,747	0,230	Valid
7	0,755	0,230	Valid
8	0,918	0,230	Valid
9	0,741	0,230	Valid
10	0,705	0,230	Valid
11	0,826	0,230	Valid
12	0,883	0,230	Valid
13	0,702	0,230	Valid
14	0,697	0,230	Valid

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel IV.9 di atas mengenai validitas instrumen penelitian, dari 14 poin pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel budaya organisasi (X₂) kepada 73 responden, telah dinyatakan valid. Ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{hitung}) yang berada > nilai kritis (r_{tabel}) dan nilai signifikannya < 0,05.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keandalan, keterpercayaan, atau konsistensi. Berikut ini hasil dari pengujian:

1. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV. 10

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	
	N of Items
.913	10

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel IV.10 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > dari nilai batas ($0,913 > 0,7$) berarti variabel kinerja pegawai *reliable*.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Tabel IV.11

Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	
	N of Items
.911	6

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel IV.11 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > nilai batas ($0,911 > 0,7$) berarti variabel kompetensi *reliable*.

3. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel IV.12

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	
	N of Items
.951	14

Sumber: SPSS 2024

Dari Tabel IV.12 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > nilai batas ($0,951 > 0,7$) berarti variabel budaya organisasi *reliable*.

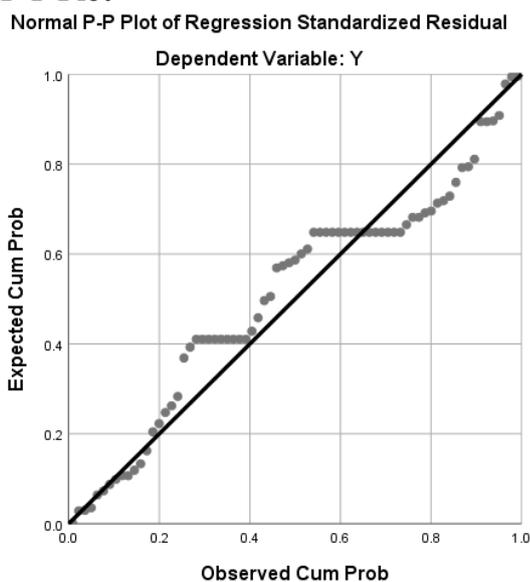
4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah proses menentukan apakah data mengikuti model distribusi normal. Analisis grafik dipakai untuk melihat normalitas data penelitian. Jika grafik menunjukkan titik-titik data tersebar secara diagonal dan mengikuti pola linier, atau jika histogram data menunjukkan distribusi menyerupai pola normal, peneliti simpulkan model regresi tersebut memadai.

Selain itu, penulis memakai uji *Kolmogorov-Smirnov* non-parametrik. Jika sig nilainya $> 0,05$ ditarik kesimpulan yaitu data mengikuti distribusi normal. Hasil yang diperoleh yaitu:

1. Grafik Normal P-P Plot



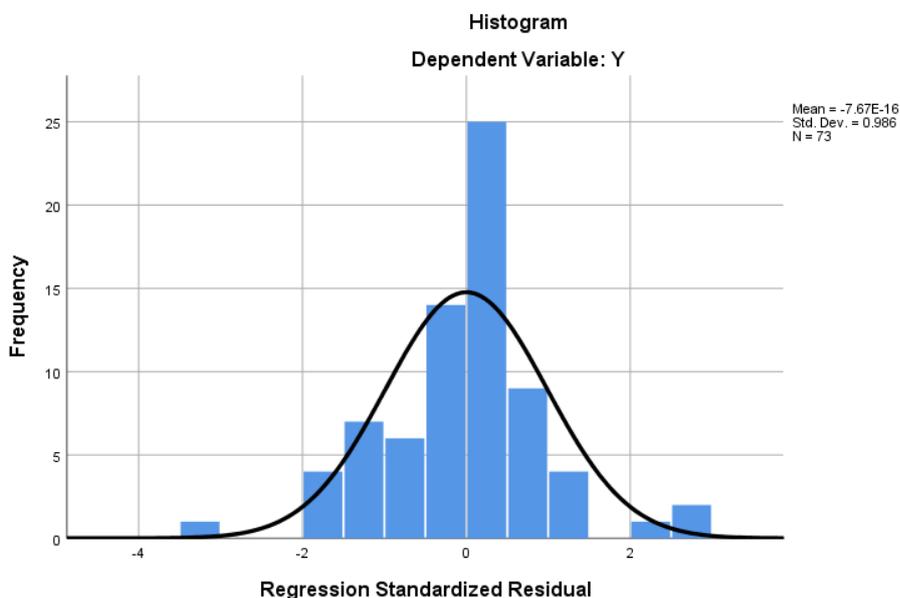
Gambar IV.2

Grafik Normal P-P Plot

Sumber: SPSS, 2024

Titik-titik tersebut tersebar secara diagonal serta mengikuti pola linier seperti terlihat pada Gambar IV.2. Menunjukkan data tersebut memenuhi prinsip normalitas.

2. Grafik Histogram Uji Normalitas



Gambar IV.3

Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: SPSS, 2024

Histogram di atas menunjukkan pola data berdistribusi normal karena kurva histogram berbentuk lonceng.

UNIVERSITAS

3. Uji Statistik Non Parametrik *Kolmogorov Smirnov*

Tabel IV.13

Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		73	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.93833466	
Most Extreme Differences	Absolute	.135	
	Positive	.118	
	Negative	-.135	
Test Statistic		.135	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.125 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.116
		Upper Bound	.133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel IV.13 diperoleh nilai sig dengan pendekatan monte carlo sebesar 0,125. Karena nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) > alpha (0,05) yakni (0,125 > 0,05), artinya data yang dihasilkan berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dirancang untuk mencari tahu apakah suatu model regresi menunjukkan hubungan antara variabel bebas. Dengan ketentuan nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka diasumsikan multikolinearitas tidak terjadi pada variabel bebas.

Tabel IV.14
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.222	2.046		2.553	.013		
	X1	1.258	.150	.811	8.408	.000	.226	4.426
	X2	.090	.069	.126	1.302	.197	.226	4.426

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS, 2024

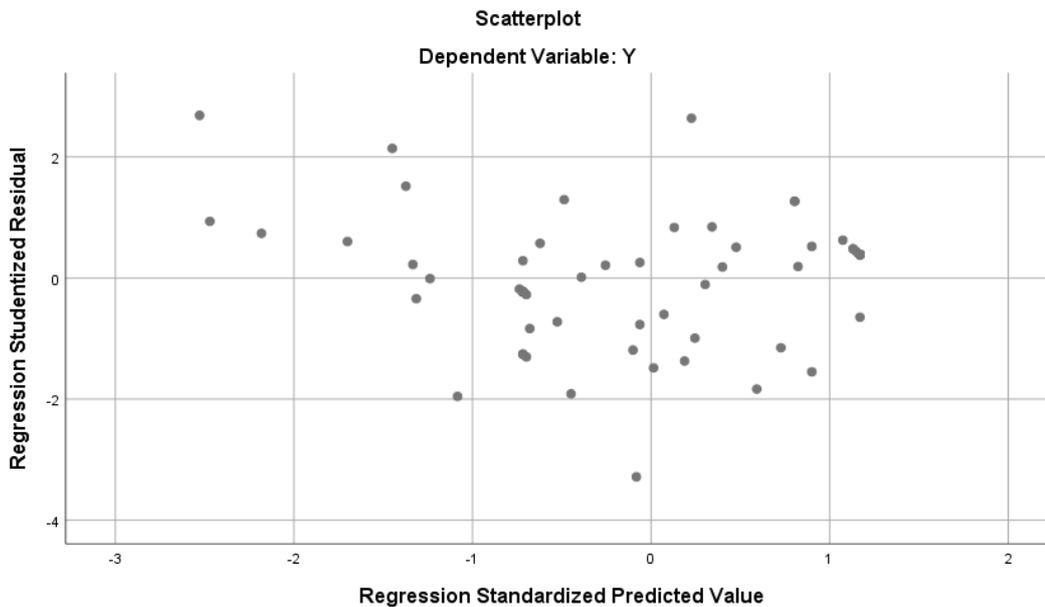
Dari Tabel IV.14 dihasilkan nilai *tolerance* variabel kompetensi dan budaya organisasi masing-masing sebesar ($0,226 > 0,10$) dan nilai VIF variabel kompetensi dan variabel budaya organisasi masing-masing sebesar ($4,426 < 10$). Ditarik kesimpulan bahwa multikolinearitas tidak terjadi pada variabel *independent* terhadap model.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang mengetahui apakah terdapat perubahan signifikan pada residu dari penelitian satu ke penelitian selanjutnya dalam suatu model regresi. cara mengidentifikasi heteroskedastisitas pada model regresi dengan *scatterplot*, jika tidak terlihat pola yang jelas, ditarik kesimpulan tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

Selain itu, dengan memakai uji glejser, diketahui bahwa jika nilai signifikan (sig) $< 0,05$ (5%), ditarik kesimpulan bahwa ditemukan heteroskedastisitas dan sebaliknya. Hasil yang diperoleh dalam uji ini adalah:

1. Metode *Scatterplot*



Gambar IV.4

Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS, 2024

Seperti terlihat pada Gambar IV.4, titik-titik di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, tidak menunjukkan sebaran teratur, dan tidak membentuk pola atau gelombang. Ditarik kesimpulan heteroskedastisitas tidak ditemukan bukti dalam model regresi.

2. Uji Glejser

Tabel IV.15

Uji Glejser

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.808	1.332		2.860	.006
	Kompetensi	-.010	.097	-.024	-.098	.922
	Budaya Organisasi	-.034	.045	-.188	-.765	.447

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel IV.15 diketahui bahwa nilai sig kompetensi sebesar 0,922 dan nilai sig budaya organisasi sebesar 0,447. Berdasarkan data dihasilkan nilai sig > 0,05. Ditarik kesimpulan heteroskedastisitas tidak terjadi.

4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan guna menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini menilai pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, persamaan regresi berganda digunakan sebagai alat untuk menentukan hubungan positif dari perubahan-perubahan tersebut.

Tabel IV.16
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.222	2.046		2.553	.013
	KOMPETENSI	1.258	.150	.811	8.408	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.090	.069	.126	1.302	.197

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel IV.16, dihasilkan persamaan regresi linier berganda:

$$Y_i = 5,222 + 1,258 X_1 + 0,090 X_2 + e$$

Dari hasil yang diperoleh, dapat diketahui bahwa:

1. β_0 sebesar 5,222 merupakan nilai tetap atau keadaan dimana kinerja pegawai tidak terpengaruh oleh variabel lain, yaitu kompetensi dan budaya organisasi. Jika tidak ada variabel independen, maka variabel kinerja pegawai tetap tidak berubah.
2. β_1 (Nilai koefisien regresi X_1) sebesar 1,258, berarti variabel kompetensi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain peningkatan satu satuan variabel kompetensi (X_1) meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 1,258.
3. β_2 (Nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,090, berarti variabel budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain peningkatan satu satuan variabel budaya organisasi (X_2) meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,090.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji T

Tabel IV.17

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.222	2.046		2.553	.013
	KOMPETENSI	1.258	.150	.811	8.408	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.090	.069	.126	1.302	.197

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: SPSS, 2024

Tabel IV.17 merupakan hasil uji t (parsial) yang telah diolah penulis. Nilai t_{tabel} pada penelitian ini 1,994. Ditentukan dari rumus df yaitu $n-k-1 = 73-2-1 = 70$.

Keterangan: n sebagai jumlah data; k sebagai jumlah variabel *independent*. Taraf signifikansi alpha 0,05 (5%).

Dari Tabel IV.17 di atas dapat disimpulkan:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari Tabel IV.17 dihasilkan nilai sig 0,000 yang $< 0,05$. Nilai t_{hitung} 8,408 $>$ dari nilai t_{tabel} 1,994. Diambil kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari Tabel IV.17 dihasilkan nilai sig 0,197 $> 0,05$ dan nilai t_{hitung} 1,302 $<$ nilai t_{tabel} 1,994. Diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

4.5.2 Uji F

Tabel IV.18

Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1567.404	2	783.702	202.796	.000 ^b
	Residual	270.514	70	3.864		
	Total	1837.918	72			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI

Sumber: SPSS, 2024

Dasar untuk membuat keputusan dalam uji f yaitu apabila $\text{sig} < 0,05$ atau apabila nilai $f_{\text{hitung}} > \text{nilai } f_{\text{tabel}}$ menandakan bahwa variabel x mempengaruhi variabel y secara simultan. Nilai f_{tabel} pada penelitian ini 3,13. Ditentukan dari rumus df penyebut yaitu $n-k-1 = 73-2-1 = 70$; df pembilang yaitu $k = 2$. **Keterangan:** n sebagai jumlah data; k sebagai jumlah variabel *independent*. Taraf signifikansi alpha 0,05 (5%).

Dari Tabel IV.18 dihasilkan nilai sig ($0,000 < 0,05$) dan nilai $f_{\text{hitung}} 202.796 > f_{\text{tabel}} 3,13$. Diambil kesimpulan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh terhadap variabel Y secara signifikan.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Adapun hasil dari uji koefisien determinasi parsial yang meliputi variabel kompetensi dan budaya organisasi:

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kompetensi

Tabel IV.19

Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kompetensi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.849	.847	1.97544

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel IV.19 diperoleh kesimpulan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,847 artinya kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja (Y), hingga 84,7%.

2. Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Budaya Organisasi

Tabel IV.20

Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Budaya Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.700	2.76723

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel IV.20 diperoleh kesimpulan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,700 artinya budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja (Y), hingga 70,0%.

4.6.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.21

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	.849	1.96583

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel IV.21, disimpulkan Adjusted R Square bernilai 0,849 atau 84,9%. Hal ini berarti kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja sebesar 0,849. Sisa pengaruhnya berasal dari aspek lain yang tidak diteliti.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini memperlihatkan bahwa secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sudin Nakertransgi Jakut. Dibuktikan dari nilai sig kompetensi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,408 > \text{nilai } t_{tabel} 1,994$. Hasil nilai bernilai positif berarti kompetensi merupakan hal yang penting bagi kinerja.

Ditarik kesimpulan penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian (Sarumaha, 2022) dan (Falilah & Wahyono, 2019) yang mengatakan “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

4.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini memperlihatkan bahwa secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sudin Nakertransgi Jakut. Dibuktikan dari nilai sig budaya organisasi 0,197 melebihi batas signifikan $> 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 1,302 lebih rendah $<$ nilai t_{tabel} 1,994. Temuan menghasilkan adanya pengaruh kecil dari meningkatnya budaya organisasi terhadap kinerja.

Ditarik kesimpulan penelitian yang dilakukan tidak sesuai dengan penelitian (Datau et al., 2022) yang mengatakan “Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

4.7.3 Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini memperlihatkan bahwa secara simultan kompetensi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sudin Nakertransgi Jakut. Dibuktikan dari nilai sig kompetensi $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} sebesar 202,796 melebihi $>$ nilai f_{tabel} 3,13. Hasil nilai bernilai positif berarti temuan ini menunjukkan bahwa ketika pegawai menggunakan kompetensi dan menerapkan budaya organisasi secara baik, maka kinerjanya akan meningkat.

Ditarik kesimpulan penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian (Junianto & Sabtohadhi, 2019) dan (Widiastini et al., 2023 yang mengatakan “Kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

4.8 Implikasi Penelitian

4.8.1 Implikasi Praktis

Penelitian dapat menjadi bahan masukan bagi seluruh pegawai Sudin Nakertransgi Jakut untuk meningkatkan kompetensi dan memperkuat budaya yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Di samping itu, temuan dari penelitian ini dapat berguna memberi informasi untuk penelitian yang akan datang.

4.8.2 Implikasi Teoritis

1. Temuan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Sudin Nakertransgi Jakut. Hal tersebut menunjukkan, kompetensi dapat digunakan untuk memperkirakan hasil kerja pegawai dalam organisasi.
2. Dari hasil temuan penelitian, budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hal yang perlu diperhatikan dan sangat penting pada setiap pegawai Sudin Nakertransgi Jakut adalah menerapkan budaya organisasi yang baik. Sehingga kedepannya para pegawai perlu memperhatikan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja agar saling mempengaruhi satu sama lain.

4.9 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti secara langsung, peneliti menemukan keterbatasan saat penelitian ini. Berikut adalah beberapa uraian mengenai keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, yaitu:

1. Ketika angket/kuesioner disebarkan, partisipan atau pegawai Sudin Nakertransgi Jakut sedang dalam keadaan sibuk seperti banyak pegawai yang

melakukan diklat, sehingga dapat mempengaruhi pengumpulan data dalam penelitian dan jawaban partisipan.

2. Penulis hanya menggunakan variabel kompetensi dan budaya organisasi untuk mempengaruhi kinerja, karena itu masih terdapat faktor lain dalam mempengaruhi kinerja yang tidak penulis teliti.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

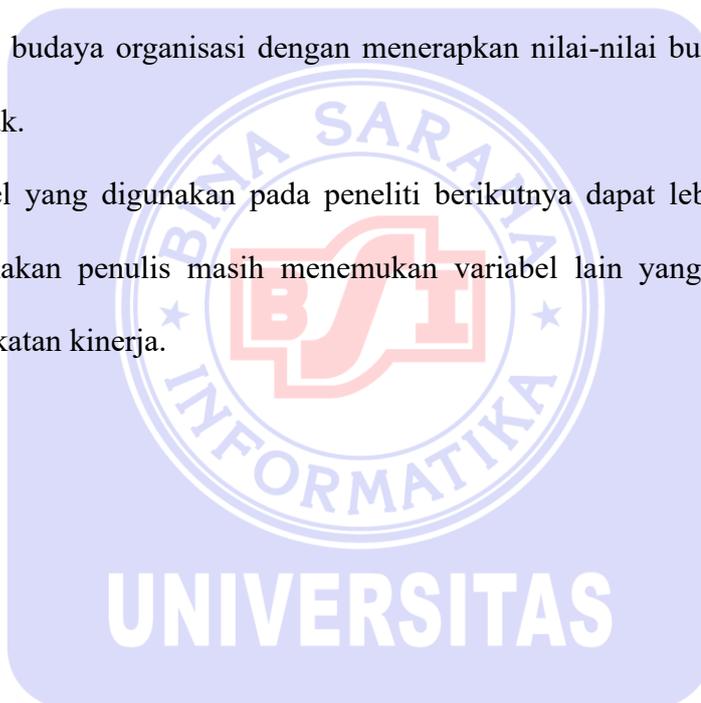
Dari analisa dan pengkajian, diambil kesimpulan:

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sudin Nakertransgi Jakut. Dibuktikan dari nilai sig kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,408 > \text{nilai } t_{tabel} 1,994$, serta data yang menunjukkan nilai positif.
2. Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan namun berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sudin Nakertransgi Jakut. Hal ini dibuktikan dari nilai sig budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu $0,197 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,302 < \text{nilai } t_{tabel} 1,994$, serta data yang menunjukkan nilai positif.
3. Kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sudin Nakertransgi Jakut. Terlihat dari nilai sig adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 202.796 > f_{tabel} 3,13$, serta data yang menunjukkan nilai positif.

5.2 Saran

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka saran penulis mengenai hasil penelitian:

1. Untuk meningkatkan hasil kerja, pimpinan perlu mempersiapkan dan menempatkan pegawai sesuai dengan pendidikan yang dijalankan. Misalnya, pimpinan perlu memberikan tanggung jawab dan tugas sesuai dengan kompetensi yang diperoleh pegawai selama pendidikan dan pelatihan.
2. Disarankan kepada pegawai Sudin Nakertransgi Jakut untuk meningkatkan kondisi budaya organisasi dengan menerapkan nilai-nilai budaya yang telah dibentuk.
3. Variabel yang digunakan pada peneliti berikutnya dapat lebih banyak lagi, dikarenakan penulis masih menemukan variabel lain yang terkait dengan peningkatan kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Attamimi, H. R., Harahap, K., Damanik, D., Fauzi, H., Ramba, H. La, Oktafiani, D., Yulianto, A., Syam, S., Akbar, M., Namangboling, A. D., Yemima, Rakhman, A., & Ansel, M. F. (2023). *Metode Penelitian* (N. Fahriza, Ed.). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Datau, M. A., Ahmad, M., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 257–263.
- Edward, Y. R. (2022). *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja*. Jakad Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=FuhhEAAAQBAJ>
- Falilah, F., & Wahyono, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 898–910.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0* (F. Ravida, Ed.). CV. DOTPLUS Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=Ij8hEAAAQBAJ>
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah mengolah Data dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=dliNDwAAQBAJ>
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1–10.
- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(1), 1–10.
- Mardiyanti. (2020). *Optimalisasi Kompetensi Pegawai: Salah Satu Strategi Meningkatkan Kompetensi Pegawai melalui Jejaring Kerja, Sikap terhadap Tugas dan Pelatihan*. Nizamia Learning Center. <https://books.google.co.id/books?id=k2GbEAAAQBAJ>

Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAAQBAJ>

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=W2vXDwAAQBAJ>

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.

Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.

Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Nizamia Learning Center. www.nizamiacenter.com

Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Makmur Mandiri Sejahtera. *Jurnal Ekonomi*, 23(2), 146–160.

Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=kDiRDwAAQBAJ>

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. K E N C A N A.

Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67–78. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>

Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147–158.

Yusuf. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (S. Norawati, Ed.). LD MEDIA. <https://books.google.co.id/books?id=4P08EAAAQBAJ>



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64201552
Nama Lengkap : Dini Yuniarita
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 13 Juni 2002
Alamat Lengkap : Jl. Warakas 1 Gg. 23 RT. 003/007 No. 7, Kel. Papanggo, Kec. Tanjung Priok, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta 14340

II. Pendidikan

a. Formal

1. SD Negeri 06 Jakarta, lulus tahun 2014
2. SMP Negeri 282 Jakarta, lulus tahun 2017
3. SMA Negeri 18 Jakarta, lulus tahun 2020

b. Tidak Formal

1. -

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi/Pekerjaan

1. PKL/Magang di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Pada September 2023 s.d Desember 2023.



Jakarta, 24 Juni 2024

Dini Yuniarita

SURAT KETERANGAN PKL/RISET



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI
SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA
Jalan Plumpang Semper No. 41 Telp. (021) 4373713, 43921852 Fax. (021) 4373713
E-mail : sudinnakertransju@yahoo.com
JAKARTA

Kode Pos 14260

SURAT KETERANGAN

Nomor: 4848/HM-03.03

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Noviar Dinaryanti
NIP : 197311281999032006
Jabatan : Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi
Kota Administrasi Jakarta Utara

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini:

Nama : Dini Yuniarita
NIM : 64201552
Program Studi : Manajemen

Adalah benar telah melakukan Riset/Praktek Kerja Lapangan pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara terhitung sejak 13 Mei 2024 – 13 Juni 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 24 Juni 2024



Kepala Suku Dinas
Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi
Kota Administrasi Jakarta Utara

Noviar Dinaryanti

NIP 197311281999032006

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Fix Revisi Setelah Sidang_Dini Yuniarita

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
2	journal.metansi.unipol.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
4	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
9	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%

		<1 %
51	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
52	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
53	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	<1 %
54	adoc.pub Internet Source	<1 %
55	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
56	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
57	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
58	www.journal2.uad.ac.id Internet Source	<1 %
59	Alda Octavia Lestari, Sri Nawangsari. "PENGARUH CITRA MEREK, KUALITAS PRODUK, KERAGAMAN PRODUK DAN BEAUTY VLOGGER TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK KOSMETIK MAKE OVER (STUDI KASUS PADA KONSUMEN WANITA DI	<1 %

JABODETABEK)", Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 2023
Publication

60	ar.scribd.com Internet Source	<1 %
61	digilib.uns.ac.id Internet Source	<1 %
62	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
63	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	<1 %
64	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	<1 %
65	jurnal.univbinainsan.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.uinfabengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
67	Masrullah Masrullah, Mursalim Mursalim, M. Su'un. "PENGARUH KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, KOMISARIS INDEPENDEN, LEVERAGE DAN SALES GROWTH TERHADAP TAX AVOIDANCE PADA PERUSAHAAN MANUFATUR DI BURSA EFEK INDONESIA", SIMAK, 2018 Publication	<1 %

68	Muhamad Bob Anthony. "Pengaruh Budaya SR dan Kinerja Karyawan terhadap Lingkungan Kerja di Sinter Plant PT.XYZ", Jurnal Media Teknik dan Sistem Industri, 2020 Publication	<1 %
69	dispورا.jakarta.go.id Internet Source	<1 %
70	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
71	eprints.polsri.ac.id Internet Source	<1 %
72	ojs.stiami.ac.id Internet Source	<1 %
73	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
74	Fauzi F. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MEDAN", Citra Justicia : Majalah Hukum dan Dinamika Masyarakat, 2021 Publication	<1 %
75	Submitted to Queensland University of Technology Student Paper	<1 %
	digilibadmin.unismuh.ac.id	

76	Internet Source	<1 %
77	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	<1 %
78	repositori.uma.ac.id Internet Source	<1 %
79	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
80	repository.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
81	www.journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
82	Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2021 Publication	<1 %
83	eprints.universitaspurabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
84	journals.ums.ac.id Internet Source	<1 %
85	jurnal.uniraya.ac.id Internet Source	<1 %
	repository.umy.ac.id	

86	Internet Source	<1 %
87	stiami.ac.id Internet Source	<1 %
88	www.journal.jis-institute.org Internet Source	<1 %
89	www.openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
90	Nandang Nandang, Asep Jamaludin, Deby Permadani. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disnakertrans Kabupaten Karawang", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	<1 %
91	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
92	Irham, Abdul Jalil, Arman, Rizqa Sabrina. "PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA SYARIAH KC PALU", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2021 Publication	<1 %
93	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran A1. Kuesioner Penelitian

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian skripsi, saya Dini Yuniarita Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Bina Sarana Informatika, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, memohon partisipasi dari Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner yang telah saya sediakan.

Adapun data yang saya minta merupakan data yang sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh Bapak/Ibu. Saya akan menjaga kerahasiaan data ini, karena penelitian ini semata-mata digunakan atas dasar **Keperluan Akademis**.

Setiap jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu merupakan bantuan yang sangat berharga dan sangat bermanfaat bagi penelitian ini.

Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Jakarta. 15 Mei 2024



Dini Yuniarita

NIM. 64201552

A. IDENTITAS RESPONDEN

Usia : 20-30 tahun 31-40 tahun Lebih dari 40 tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SLTA Sederajat

D3

S1

S2

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pada kuesioner ini Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang telah tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju, dengan nilai 5

S : Setuju, dengan nilai 4

N : Netral/Cukup Setuju, dengan nilai 3

TS : Tidak Setuju, dengan nilai 2

STS : Sangat Tidak Setuju, dengan nilai 1

Sumber: Skala Likert

C. DAFTAR PERNYATAAN

a. Kinerja Pegawai

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
Kuantitas						
3	Saya mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					

4	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan instansi					
Ketepatan waktu						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
6	Saya mampu menggunakan waktu istirahat dengan baik					
Efektivitas						
7	Saya memaksimalkan dukungan berupa sarana dan prasarana untuk mencapai hasil kerja yang tinggi					
8	Dalam melakukan pekerjaan sebisa mungkin saya tidak menyebabkan kerugian berupa materi dan non-materi					
Kemandirian						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					
10	Saya memahami setiap pekerjaan yang harus saya kerjakan					

b. Kompetensi

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Pengetahuan						
11	Saya memiliki pengetahuan dalam mengerjakan suatu tugas					
12	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Keterampilan						
13	Tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya					
14	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja					

Sikap						
15	Dalam bekerja saya selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					
16	Saya selalu tanggap dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					

c. Budaya Organisasi

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<i>Innovation and Risk Taking</i>						
17	Pimpinan mendorong saya untuk memiliki kreativitas agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat					
18	Apabila terjadi kesalahan dalam bekerja maka saya berani menanggung risikonya					
<i>Attention to Detail</i>						
19	Saya diberitahu pimpinan untuk memperhatikan hal detail dalam melakukan pekerjaan					
20	Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan dengan cermat					
<i>Outcome Orientation</i>						
21	Saya terus mengembangkan diri agar mendapatkan hasil kerja yang optimal					
22	Saya selalu berpikir bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil kerja yang optimal					
<i>People Orientation</i>						
23	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani pada saat ini, sebab dapat memberikan manfaat kepada instansi					
24	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan instansi					

<i>Team Orientation</i>					
25	Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan kerja sama tim				
26	Jika terjadi permasalahan di tempat kerja, akan diselesaikan secara bersama-sama				
<i>Aggressiviness</i>					
27	Saya senantiasa datang tepat waktu agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik				
28	Saya berusaha giat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
<i>Stability</i>					
29	Saya merasa dihargai berada dalam lingkungan kerja instansi saat ini				
30	Saya merasa nyaman dengan keadaan instansi saat ini				

Pertanyaan Jawaban 73 Setelan

Bagian 1 dari 2

KUESIONER PENELITIAN

B I U ↻ ✕

Dalam rangka penyelesaian skripsi,

Dengan judul "**Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara**".

Saya Dini Yuniarita Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Bina Sarana Informatika, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, **memohon partisipasi dari Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner yang telah saya sediakan.**

Adapun data yang saya minta merupakan data yang sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh Bapak/Ibu. Saya akan menjaga kerahasiaan data ini, karena penelitian ini semata-mata digunakan atas dasar **Keperluan Akademis.**

Setiap jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu merupakan bantuan yang sangat berharga dan sangat bermanfaat bagi penelitian ini.

Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Formulir ini otomatis mengumpulkan email dari semua responden. [Ubah setelan](#)

Lampiran B1. Tabulasi Data 73 Responden

1. Variabel Kinerja Pegawai

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	39
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	35
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	40
4	4	5	5	5	3	2	3	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	40

5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
4	4	4	4	3	2	2	4	5	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	42
4	5	4	4	3	4	4	5	2	3	38
4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	41

2. Variabel Kompetensi

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
4	4	3	4	5	4	24
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24

4	5	4	4	5	5	27
3	3	3	3	3	4	19
4	5	4	3	5	5	26
4	4	3	4	3	4	22
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	5	5	28
4	5	4	4	5	5	27
3	4	4	4	4	3	22
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	5	5	27
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27
4	5	4	5	5	5	28
3	3	4	3	5	3	21
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26

4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
5	5	2	5	5	5	27
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	5	3	3	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	5	27
3	3	3	4	5	4	22
4	4	3	4	5	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	3	5	5	26

3. Variabel Budaya Organisasi

X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7	X 2. 8	X 2. 9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	TOT AL
5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	58
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	64
3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	4	50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	58
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	58
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	53
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	3	4	3	3	5	4	3	2	3	2	3	4	4	46
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	62
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	54
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	62
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	65
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	63
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	49
3	3	3	3	4	5	5	4	3	5	3	3	2	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	61
4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	57
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60

Lampiran C1. Uji Validitas

1. Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.547**	.621**	.590**	.628**	.552**	.626**	.559**	.559**	.667**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.2	Pearson Correlation	.547**	1	.659**	.428**	.584**	.416**	.588**	.458**	.299*	.533**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.3	Pearson Correlation	.621**	.659**	1	.555**	.705**	.447**	.519**	.352**	.347**	.593**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.003	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.4	Pearson Correlation	.590**	.428**	.555**	1	.718**	.406**	.432**	.504**	.437**	.616**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.5	Pearson Correlation	.628**	.584**	.705**	.718**	1	.507**	.580**	.491**	.492**	.731**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.6	Pearson Correlation	.552**	.416**	.447**	.406**	.507**	1	.591**	.433**	.467**	.491**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.7	Pearson Correlation	.626**	.588**	.519**	.432**	.580**	.591**	1	.599**	.342**	.562**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.8	Pearson Correlation	.559**	.458**	.352**	.504**	.491**	.433**	.599**	1	.459**	.522**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.9	Pearson Correlation	.559**	.299*	.347**	.437**	.492**	.467**	.342**	.459**	1	.655**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.003	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.10	Pearson Correlation	.667**	.533**	.593**	.616**	.731**	.491**	.562**	.522**	.655**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y	Pearson Correlation	.832**	.703**	.744**	.737**	.840**	.723**	.774**	.709**	.688**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

2. Variabel Kompetensi

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.755**	.696**	.767**	.553**	.651**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.755**	1	.586**	.694**	.587**	.712**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.696**	.586**	1	.597**	.518**	.557**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.767**	.694**	.597**	1	.521**	.631**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson Correlation	.553**	.587**	.518**	.521**	1	.697**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.6	Pearson Correlation	.651**	.712**	.557**	.631**	.697**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1	Pearson Correlation	.882**	.862**	.797**	.841**	.774**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

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



3. Variabel Budaya Organisasi

		Correlations														
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.565**	.699**	.805**	.648**	.487**	.587**	.723**	.630**	.380**	.656**	.746**	.637**	.482**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.565**	1	.613**	.670**	.530**	.544**	.468**	.650**	.525**	.545**	.623**	.709**	.455**	.465**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.699**	.613**	1	.735**	.513**	.520**	.562**	.558**	.574**	.400**	.546**	.651**	.418**	.318**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.805**	.670**	.735**	1	.785**	.663**	.587**	.791**	.630**	.486**	.656**	.781**	.581**	.451**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.648**	.530**	.513**	.785**	1	.677**	.548**	.858**	.577**	.631**	.658**	.692**	.505**	.513**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.6	Pearson Correlation	.487**	.544**	.520**	.663**	.677**	1	.622**	.784**	.387**	.601**	.501**	.600**	.403**	.491**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.7	Pearson Correlation	.587**	.468**	.562**	.587**	.548**	.622**	1	.691**	.496**	.545**	.602**	.600**	.424**	.583**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.8	Pearson Correlation	.723**	.650**	.558**	.791**	.858**	.784**	.691**	1	.640**	.736**	.725**	.800**	.543**	.616**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.9	Pearson Correlation	.630**	.525**	.574**	.630**	.577**	.387**	.496**	.640**	1	.680**	.571**	.679**	.418**	.353**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.10	Pearson Correlation	.380**	.545**	.400**	.486**	.631**	.601**	.545**	.736**	.680**	1	.497**	.622**	.224	.490**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.057	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.11	Pearson Correlation	.656**	.623**	.546**	.656**	.658**	.501**	.602**	.725**	.571**	.497**	1	.744**	.672**	.560**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.12	Pearson Correlation	.746**	.709**	.651**	.781**	.692**	.600**	.600**	.800**	.679**	.622**	.744**	1	.564**	.536**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.13	Pearson Correlation	.637**	.455**	.418**	.581**	.505**	.403**	.424**	.543**	.418**	.224	.672**	.564**	1	.704**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.057	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.14	Pearson Correlation	.482**	.465**	.318**	.451**	.513**	.491**	.583**	.616**	.353**	.490**	.560**	.536**	.704**	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2	Pearson Correlation	.825**	.756**	.732**	.873**	.829**	.747**	.755**	.918**	.741**	.705**	.826**	.883**	.702**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

Lampiran D1. Uji Reliabilitas

1. Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

2. Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	6

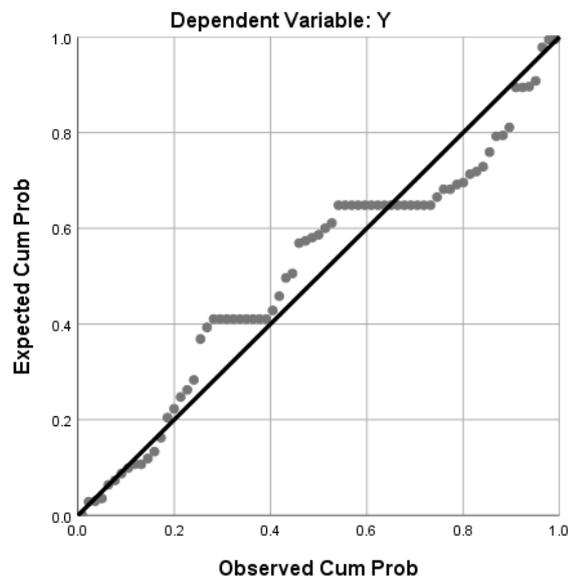
3. Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

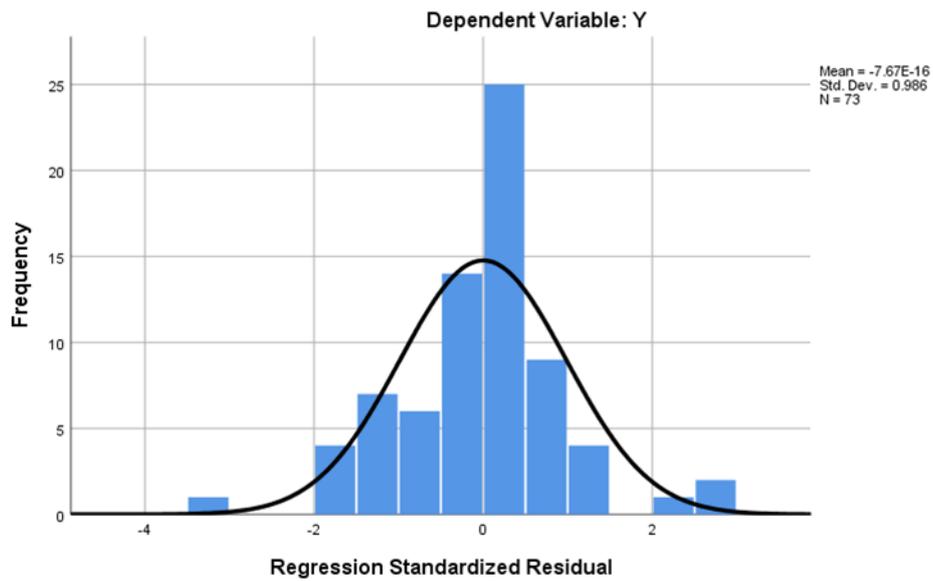
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	14

Lampiran E1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		73	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.93833466	
Most Extreme Differences	Absolute	.135	
	Positive	.118	
	Negative	-.135	
Test Statistic		.135	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.125 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.116
		Upper Bound	.133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

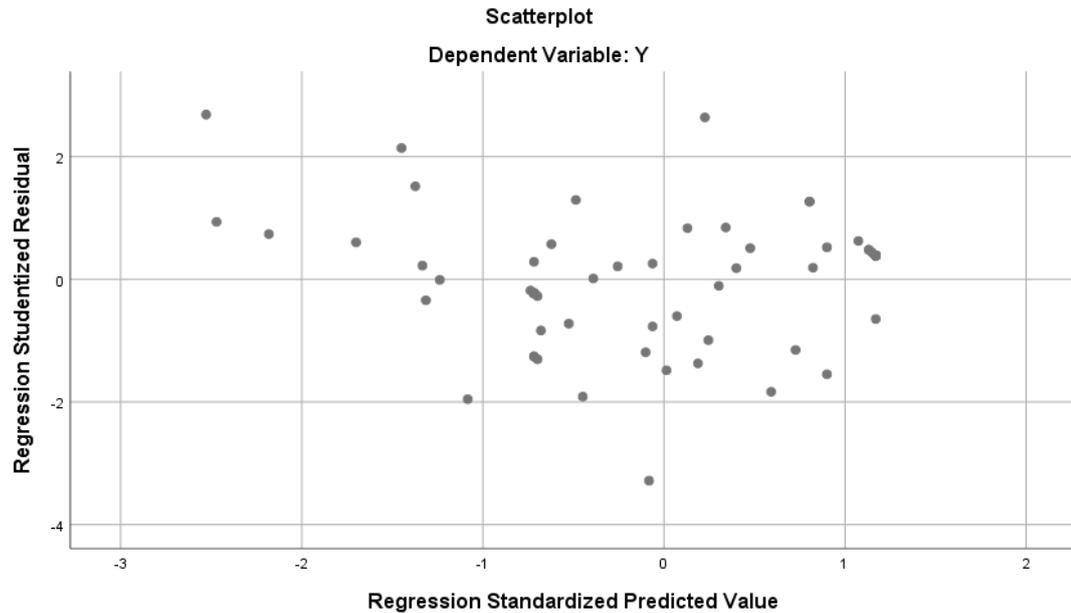
Lampiran F1. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.222	2.046		2.553	.013		
	X1	1.258	.150	.811	8.408	.000	.226	4.426
	X2	.090	.069	.126	1.302	.197	.226	4.426

a. Dependent Variable: Y

Lampiran G1. Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.808	1.332		2.860	.006
	Kompetensi	-.010	.097	-.024	-.098	.922
	Budaya Organisasi	-.034	.045	-.188	-.765	.447

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran H1. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.222	2.046		2.553	.013
	KOMPETENSI	1.258	.150	.811	8.408	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.090	.069	.126	1.302	.197

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran I1. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.222	2.046		2.553	.013
	KOMPETENSI	1.258	.150	.811	8.408	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.090	.069	.126	1.302	.197

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran J1. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1567.404	2	783.702	202.796	.000 ^b
	Residual	270.514	70	3.864		
	Total	1837.918	72			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI

Lampiran K1. Uji Koefisien Determinasi

1. Variabel Kompetensi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.849	.847	1.97544

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

2. Variabel Budaya Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.700	2.76723

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

3. Variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	.849	1.96583

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI



Lampiran L1. rtabel

Tabel r untuk df = 51-100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran M1. ttabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran N1. ftabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

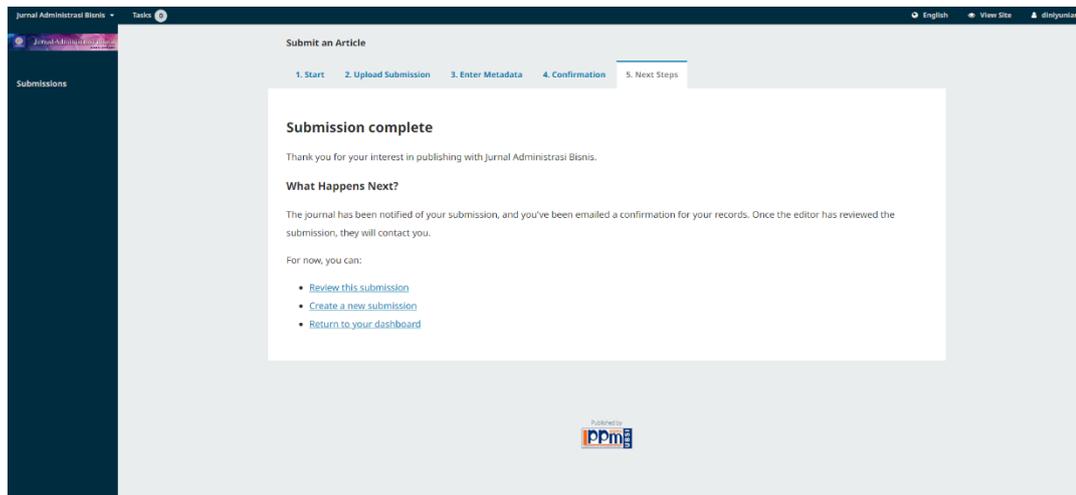
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran O1. Dokumentasi



Lampiran P1. *Submit Artikel Ilmiah/Journal*

Bukti *Submit Artikel Ilmiah/Journal* by *Jurnal Administrasi Bisnis*
(<https://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/issue/current>).



[jab] Submission Acknowledgement Kotak Masuk x



Fera Nelfianti <ojs@bsi.ac.id>
kepada saya ▾

Sen, 22 Jul, 17:34 ☆ 😊 ↶ ⋮

Dini Yuniarita:

Thank you for submitting the manuscript, "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara" to Jurnal Administrasi Bisnis. With the online journal management system that we are using, you will be able to track its progress through the editorial process by logging in to the journal web site:

Submission URL: <https://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/authorDashboard/submission/4810>

Username: diniyuniarita

If you have any questions, please contact me. Thank you for considering this journal as a venue for your work.

Fera Nelfianti

[Jurnal Administrasi Bisnis](#)