

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1. Definisi Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Suatu Perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2020).

Sedangkan menurut Arisanti et al., (2019) Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Almaududi et al., (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendapat lainnya mengenai pengertian kinerja yakni oleh Kurnia & Sitorus (2022) Kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Begitu juga menurut Setyorini et al., (2021) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Menurut Moeheriono (2012), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Anwar Mangkunegara (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Mathis Jackson (2006) dalam Setyowati, et al., (2021), adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan mengenai pengertian kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai karyawan dalam periode tertentu.

### 2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Pranogyo, et al., (2022) kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis, serta berperilaku lainnya. Pranogyo, et al., (2022), juga menyatakan bahwa ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual, Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta factor individual lainnya.
2. Faktor Situasional

- a) Faktor fisik pekerjaan, meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Siagian dalam Ameliawati dan Nugraheni, (2015) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Robbins, (2003) dalam Pranogyo, et al., (2022) menyatakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (production time), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat di mana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap instansi.

Menurut pendapat William Stern dalam Rahayu et al., (2022) Faktor-Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (Ability).

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), terutama tinggi, IQ sangat tinggi, berbakat dan jenius, dilatih secara penuh untuk menduduki jabatan dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan sehari-hari akan memudahkan mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation).

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

### **2.1.3. Langkah-Langkah Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah:

- 1) Mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standart jabatan.
- 2) Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja actual bawahan dengan standart-standart yang telah ditentukan ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.
- 3) Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih untuk umpan balik disini kinerja dan kemajuan b awahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

### **2.1.4. Manfaat Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2003: 22) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

- 1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan Peatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- 5) Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

Menurut Mulyadi dan Sohny dalam Siagian (2000: 604) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intristik maupun ekstristik. Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

- 1) Penilaian memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan.

### **2.1.5. Pengukuran Kinerja**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

- 1) Kuantitas.
- 2) Kualitas.
- 3) Jangka waktu.
- 4) Kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Sedangkan menurut Umar (2003: 101) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja antara lain:

- 1) Kualitas pekerjaan.
- 2) Kejujuran karyawan.
- 3) Inisiatif.
- 4) Kehadiran dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- 5) Sikap dan tanggung jawab.
- 6) Kerja sama dan keandalan.

### **2.1.6. Indikator Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) dalam Hurriyati, et al., (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

## 2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat Dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

## 3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing*, kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

## 4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

## 5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Mangkunegara (2010) menyebutkan indikator dari kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah. Bernadin dalam Rosita & Tri (2016) dan Rikantika (2014) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

## 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

## 3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

## 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

## 5. Kemandirian

Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## 6. Komitmen

Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

Indikator kinerja menurut Gomes, (2010) :

### 1. *Quantity of work* ( kuantitas bekerja)

- a) Jumlah kerja yang dilakukan

b) Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu

2. *Quality of work*.(kualitas kerja)

a) Keterampilan dalam melaksanakan tugas

b) Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya

3. *Job Knowledge* (pengetahuan kerja)

a) Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan

b) Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan

4. *Creativeness* (kreativitas)

a) Keahlian gagasan

b) Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

5. *Cooperation* (kerja sama)

a) Kesiediaan kerja sama dengan atasan

b) Kesiediaan kerja sama dengan rekan kerja

6. *Depentability* (dapat dipercaya)

a) Kesadaran dalam hal kehadiran

b) Dapat dipercaya dalam hal kehadiran

7. *Initiative* (inisiatif)

a) Semangat dalam melaksanakan tugas

b) Semangat mengerjakan tanggung jawabnya

8. *Personal qualities* (kualitas pribadi)

a) Kepemimpinan

b) Integritas pribadi

## 2.2. Pengertian Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan , 2020). Dalam organisasi keberadaan manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Setiap organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu dan bila tercapai dapat dianggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, perlu landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Kompetensi kerja merupakan peta keterampilan seorang pegawai sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukannya dan merupakan Kumpulan keterampilan, kemampuan, pengalaman, efisiensi, efektivitas dan keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Oh & Novita, 2018). UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan kompetensi kerja ialah kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan didalam setiap individu (Eksan , 2020).

Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan

pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas (Rohmat, 2020).

Menurut (Arief & Nisak, 2022) kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini terlihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan. Sebagian besar lebih nyata dan relatif di permukaan sifat karyawan.

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan Rusvitawati, Sugiati, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah

perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

Dari beberapa pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang adalah kualitas fundamental berupa pengetahuan dasar bahwa kompetensi adalah landasan, keterampilan, dan pengetahuan dasar yang dapat mempengaruhi kinerja manusia.

### **2.2.1. Jenis-Jenis Kompetensi**

Dalam (Girniawan, et al, 2019) kompetensi terdapat dua kategori yaitu:

- 1) *Threshold Competencies* (kompetensi dasar), merupakan karakteristik paling penting yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata meliputi pengetahuan atau keterampilan dasar seperti kemampuan untuk membaca).
- 2) *Differentiating Competencies* (kompetensi bidang), adalah faktor-faktor yang membedakan yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

### **2.2.2. Faktor- Faktor Kompetensi**

Dalam (Aisyah, et al, 2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu:

- 1) Keyakinan dan Nilai

Keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang mengenai dirinya atau orang lain mempengaruhi perilakunya. Perilaku ini mempengaruhi keyakinan seseorang terhadap kompetensi yang dimilikinya. Ketika orang

percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

## 2) Keterampilan

Keterampilan mempengaruhi kompetensi individu karena keterampilan dan kompetensinya terkait satu sama lain dalam bidang tertentu.

## 3) Pengalaman

Untuk dapat menguasai berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam memimpin orang, komunikasi kelompok, pemecahan masalah, dan sebagainya.

## 4) Kepribadian

Kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Oleh sebab itu, kepribadian bisa mempengaruhi kemampuan seseorang seperti menciptakan kolerasi dan memecahkan masalah.

## 5) Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya melalui penghargaan, dukungan, pengakuan dan perhatian kepada bawahannya dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan keterampilannya.

## 6) Isu Emosional

Masalah emosional dapat membatasi kemampuan seseorang untuk mengelola kompetensi. Masalah emosional diungkapkan, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak populer atau tidak termasuk dalam suatu kelompok. Ini dapat menghambat motivasi dan inisiatif, membuat pengembangan keterampilan menjadi sulit.

#### 7) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual meliputi kemampuan berpikir secara berpikir konseptual dan berpikir analitis. Kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami kompetensi.

#### 8) Budaya Organisasi

Keterampilan seseorang dalam berbagai fungsi yang berhubungan dengan efisiensi, motivasi kerja, dan hubungan antar karyawan, seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, filosofi organisasi adalah hal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

### **2.2.3. Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Pada penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kompetensi yang dimiliki karyawan khususnya tenaga elektromedis di rumah sakit sesuai dengan indikator yang digunakan oleh Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) yaitu :

#### 1. Prestasi atau perilaku proaktif

Dorongan atau keinginan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau dituntut oleh pekerjaan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya pegawai mempunyai kinerja untuk meningkatkan prestasi.

#### 2. Pelayanan atau kesadaran sosial

Mengandung esensi sebagai kesungguhan dalam memahami keinginan, kepentingan dan kebutuhan orang lain serta termasuk kebutuhan orang yang akan dilayani. Sedangkan kesadaran sosial adalah kemampuan

memahami emosional orang lain dan keterampilan lainnya dalam memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi mereka. Beberapa hal yang termasuk ke dalam kesadaran sosial adalah empati, orientasi pada pelayanan dan kesadaran berorganisasi.

### 3. Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain

Mengandung esensi sebagai kemampuan seseorang dalam membujuk, meyakinkan, dan mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik kepada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya.

### 4. Kemampuan managerial

Mencakup kompetensi mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerja tim, serta kepemimpinan dalam kelompok.

### 5. Kemampuan kognitif /pola pikir

Kemampuan sistem berpikir dan mengenali suatu pola. Kemampuan kognitif telah menjadi prediktor umum terbaik kinerja di berbagai profesi pekerjaan.

### 6. Kesadaran diri

Kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati diri sendiri, emosi dan efeknya kepada orang lain. Kemampuan ini mencakup pengendalian diri, kepercayaan diri, dan fleksibilitas yang berpengaruh terhadap kinerja.

#### **2.2.4. Indikator Kompetensi**

Dalam (Aisyah, et al, 2021) Indikator kompetensi kerja, yaitu :

- 1) Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya.

- 2) Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.
- 3) Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.
- 5) Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan.

### **2.3. Pengertian Budaya Organisasi**

Organisasi adalah sekelompok orang yang terorganisasi dan terikat secara formal untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi dimaksudkan sebagai sarana pembeda antar organisasi dalam hal nilai-nilai yang dijadikan dasar setiap anggota organisasi tersebut. Organisasi mengandung prinsip, nilai, keyakinan, cara serta kebiasaan dalam beraktifitas itu adalah hasil dalam organisasi. Menurut Syamsir Torang, 2013. Budaya organisasi sebagai identitas yang dilandaskan pada keyakinan dan nilai yang dianut bersama. ( Hasan Basri, 2021).

Dalam budaya organisasi terdapat nilai dan norma yang digunakan sebagai dasar dalam berperilaku. Menurut Arif Rahmad, 2021, Budaya organisasi dikaitkan dengan sikap, nilai, norma dan keyakinan ( Kristin Juwita, 2021). Budaya organisasi merupakan sebuah konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual (nilai-nilai suci dan nilai-nilai ketuhanan). Budaya

organisasi dari perspektif Islam, dibangun dari nilai-nilai atau pesan Allah SWT dan Rasul-Nya. (A. Riawan Amin, 2019)

Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang nantinya akan menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Rivai V, 2012).

Menurut Harvey dan Brown (Terjemahan Cahyono dalam Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis, 2009:135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam

organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113).

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan. Adapun unsur-unsur budaya organisasi menurut Drs. H. Moh. Pabandu Tika. MM, diantaranya :

1. Ilmu pengetahuan
2. Seni
3. Kepercayaan
4. Moral
5. Hukum
6. Asumsi-asumsi dasar
7. Perilaku atau kebiasaan
8. Pewarisan
9. Masalah adaptasi eksternal dan integrasi serta cara penanganannya

### **2.3.1. Fungsi Budaya Organisasi**

Tika (2008:14) dalam bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, diantaranya :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi ataupun perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan Dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
5. Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.
6. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.

7. Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
9. Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antaranggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.
10. Sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat juga menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Oleh karena itu, fungsi budaya organisasi sebagai pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi melalui nilai-nilai dan norma yang dianut untuk lebih berinovasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

### **2.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Stepen P. Robbins 2006:10 dengan bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, menyatakan bahwa terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, diantaranya :

### 1. Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

### 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota ataupun pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

### 3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi atau Perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau pun perusahaan.

### 4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

#### 5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauhmana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan

#### 6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau Perusahaan

#### 7. Identitas

Identitas dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

#### 8. Sistem imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

#### 9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

#### 10. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan. Kadang-

kadang hierarki kewenangan dapat menghambatterjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

### 2.3.3. Pembentukan Budaya Organisasi

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Deal & Kennedy 2010 dalam bukunya *Corporate Culture: The Roles and Ritual of Corporate*, membagi lima unsur sebagai berikut :

a. Lingkungan usaha, Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang terpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Maka dari itu, organisasi harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

b. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau motto yang dapat berfungsi sebagai jati diri bagi orang yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan organisasi lainnya,

dan dapat dijadikan harapan konsumen terhadap perusahaan untuk memperoleh kualitas produk dan pelayanan yang baik.

c. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh panutan yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan tersebut bisa berasal dari pendiri perusahaan, manajer, kelompok organisasi ataupun perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Pahlawan ini bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau dalam masalah organisasi.

d. Ritual

Ritual merupakan deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah yang penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi-organisasi setiap tahunnya dalam rangka memberikan penghargaan bagi anggotanya. Contohnya, seperti karyawan yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, pelayanan terbaik, dan sebagainya.

e. Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan informal, kebiasaan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu.

#### **2.3.4. Kekuatan Budaya Organisasi**

Menurut S.P Robbins (2006:108) mendefinisikan budaya organisasi yang kuat adalah budaya di mana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi. Dalam menentukan kekuatan budaya organisasi, terdapat dua faktor didalamnya yaitu, kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Sedangkan intensitas adalah derajat komitmen para anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti budaya organisasi. Pada organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat memiliki ciri-ciri seperti, anggota organisasi yang loyal kepada organisasi, mengetahui dengan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.

Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti dan dipatuhi. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah lakusehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan. Organisasi atau Perusahaan memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan yang menjadi teladan perusahaan. Banyak ritual mulai yang sederhana sampai yang mewah. Memiliki jaringan yang kultural yang menampung cerita-cerita tentang kehebatan para karyawan teladan. Jadi, budaya organisasi yang kuat membantu Perusahaan memberikan kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan.

### 2.3.5. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2007:129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Norma, Norma adalah pelaksanaan perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu pegawai mempunyai perilaku langsung merespon secara tepat jika perkembangan individu baik.
- 2) Pelaksanaan Nilai-nilai, Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan yang berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus kita lakukan.
- 3) Kepercayaan, Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnyamemberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan anggota. Kerja tim yang dilaksanakan anggota terhadaptupoksi mereka akan terkait dengan tim bagian lain yang berbeda tupoksinya. Apabila anggota melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, mereka akan selalu berorientasi kepada sesama anggota agar dapat tercapai target organisasi.

- 5) Agresif dalam bekerja. Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan kualitas keahlian, disiplin, rajin, sehat dan agresif (berkemauan) dalam bekerja.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Performa di atas harus dipertahankan untuk menjaga kestabilan kerja

## **2.4. Pengaruh Antar Variabel**

### **2.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompensasi pada SMA Negeri Muara Beliti yang terletak pada SMA Negeri Muara Beliti Kabupaten Muratara Sumatera Selatan**

Menurut Hasan Basri, (2021) Budaya organisasi sebagai identitas yang dilandaskan pada keyakinan dan nilai yang dianut bersama. Menurut Arip Rahman Sudrajat, (2021) Dalam budaya organisasi terdapat nilai dan norma yang digunakan sebagai dasar dalam berperilaku. Budaya organisasi dikaitkan dengan sikap, nilai, norma dan keyakinan.( Kristin Juwita, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Junianto dan Sabtohadri (2019) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya, dan berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Shielpani dan Firmansyah (2018) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci

Bandung), dan berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada SMA**

##### **Negeri Muara Beliti yang terletak pada SMA Negeri di Muara Beliti Kabupaten Muratara Sumatera Selatan.**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

Perusahaan dapat menguatkan budaya organisasi guna peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Kompetensi yang ada di perusahaan dapat berupa pelatihan, coaching ataupun counseling. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Dengan jalan memberikan motivasi kepada para karyawan baik berupa materi maupun moril akan menambah semangat karyawan dalam bekerja. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

Adapun saran yang penulis berikan yaitu berkaitan dengan budaya organisasi, perusahaan perlu lebih intensif dan menguatkan budaya organisasi yang ada

dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawannya, Sehingga diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih kuat lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam perusahaan. Berkaitan dengan kompetensi, perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan yang luas kepada para karyawannya untuk dapat meningkatkan kompetensinya, memberikan pelatihan-pelatihan mengenai komunikasi, baik komunikasi verbal maupun komunikasi tertulis. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut akan menambah wawasan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka. Berkaitan dengan motivasi, perusahaan dalam membuat kebijakan harus dapat memotivasi kerja para karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, dengan jalan memberikan penghargaan bagi karyawan yang profesional terhadap pekerjaannya, serta adanya penghargaan dari perusahaan yang terkait.

Dengan adanya perhatian tersebut diharapkan karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Berkaitan dengan budaya organisasi, kompetensi dan motivasi harus sejalan dengan tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendukung dan menguatkan mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi dapat dilakukan penelitian lanjutan.

#### **2.4.3. Pengaruh Kompensasi berpengaruh Kinerja karyawan pada SMA Negeri di Muara Beliti Kabupaten Muratara Sumatera Selatan**

Setelah mengelola data dan menganalisis data dalam pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan secara parsial variable motivasi kerja (X1)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan, variable budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan, variable kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan dan secara simultan motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Motivasi yang dimiliki karyawan saat ini perlu ditingkatkan kembali, sehingga dengan motivasi yang tinggi akan lebih berpengaruh dan memudahkan para karyawan dalam mencapai kinerja yang baik. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Penulis menyarankan kepada pihak SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan untuk mempertahankan budaya organisasi yang telah ada agar terciptanya budaya organisasi yang kuat dan produktifitas kinerja lebih baik. Pihak sekolah harus lebih meningkatkan kompetensi guru dengan melakukan pelatihan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku kepada guru di masa yang akan datang. Untuk peneliti berikutnya diharapkan menambah variable penelitian yang tentunya mempengaruhi kinerja serta diharapkan untuk menambah jumlah sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dan menghasilkan penelitian yang lebih bagus lagi.

#### **2.4.4. Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh Kinerja karyawan di Mediasi Kompensasi pada SMA Negeri di Muara Beliti Kabupaten Muratara Sumatera Selatan.**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Meskipun nilai rata-rata budaya organisasi termasuk pada kategori kuat dan berpengaruh pada baiknya kinerja pegawai, akan tetapi masih ada parameter budaya organisasi yang masih dalam kategori cukup kuat (sedang) yaitu paham terhadap masalah, sehingga untuk dapat lebih meningkatkan kepekaan pegawai dalam memahami permasalahan maka sebaiknya unsur pimpinan di kantor distanbun kabupaten Bima bisa lebih sering menyelenggarakan pelatihan-pelatihan serta lebih sering mengarahkan para pegawai agar meningkatkan kerja sama dan koordinasi.
2. Meskipun nilai rata-rata lingkungan kerja termasuk dalam kategori nyaman dan berpengaruh pada baiknya kinerja pegawai, akan tetapi potensi untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja menjadi sangat nyaman masih bisa dilakukan, mengingat masih ada parameter yang masuk dalam kategori tidak nyaman. Oleh karena itu sebaiknya unsur pimpinan melakukan penambahan fasilitas perlengkapan kerja, renovasi ruangan yang masih bocor, menambah daya listrik, memperbaiki sistem keamanan dengan menempatkan petugas keamanan (polisi pamong praja), serta percepatan relokasi kantor ke kompleks pemda kab Bima agar membuat nyaman bekerja bagi para pegawai.
3. Meskipun kompetensi pegawai termasuk dalam kategori tinggi dan berpengaruh terhadap baiknya kinerja pegawai, akan tetapi untuk lebih

meningkatkan kompetensi pegawai perlu diadakan pelatihan secara berkala dan perlunya penempatan pegawai sesuai dengan disiplin ilmu.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 2. 1**  
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Pengarang	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima Fauzi M. Nur SP, Siti Nurmayanti, Sri Tatminingsih (2020)	Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik angket. Data dikumpulkan antara bulan Juni sampai September tahun 2019 dengan menyebarkan kuisioner kepada 119 pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik regresi linear berganda. Selanjutnya data diolah menggunakan perangkat olah data SPSSver.22 for windows. Hasil analisis data kemudian diinterpretasikan dan dinarasikan. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, yaitu ditunjukkan dengan nilai hasil uji t untuk masing-masing variable yaitu X1: $4,779 > t \text{ table } 1,98$ ; X2: $3,327 > t \text{ table } 1,98$ ; dan X3: $6,207 > t \text{ table } 1,98$ .
2	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Werni Sarumaha (2022)	Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

		<p>data primer dan data sekunder. Subjek penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang beralamat di jalan Fahuwusa Laia Baloho Indah Telukdalam. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan.</p>
3	<p>PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar) Ni Komang Mia Widiastini1, Putu Yudy Wijaya1, I Gede Aryana Mahayasa (2023)</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar; 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar; 3) kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.</p>
4	<p>Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado Tinneke E.M. Sumual (2015)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompetensi kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket yang diedarkan kepada 79 pegawai golongan II dan III yang diambil dengan teknik Proporsional Random Sampling. Analisis Data menggunakan teknik analisis Regresi dengan model Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara total terdapat pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di Universitas Negeri Manado.</p>
5	<p>PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya</p>

	<p>KARYAWAN PT. SEMEN BOSOWA MAROS Ali Baba, 2012</p>	<p>organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros, dan adapun manfaat bagi pihak terikat penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang menyangkut kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban kuesioner dari responden dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS 20. Sampel pada penelitian ini adalah 93 responden karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data pada menunjukkan bahwa 66,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi ini berarti bahwa 33,8% (100% - 66,2%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, dimana hasil regresi menunjukkan bahwa variabel independent yaitu gaya kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros.</p>
6	<p><i>THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BANK SYARIAH MANDIRI BRANCH BITUNG</i> Oleh : Fikri Djafar Fadude Hendra N. Tawas Jane Grace Poluan (2019)</p>	<p>Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung. Hal ini berarti kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung naik atau turun bukan karena dipengaruhi oleh budaya yang berlaku di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Muarif (2015) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Kompetensi semakin</p>

		tinggi maka kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika kompetensi karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Bitung semakin rendah maka kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung juga semakin rendah. Hasil ini relevan dengan penelitian Riyanda (2017) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	enganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor kelurahan Daya Kota Makassar. Nur Alam A, A. Rum Tajang, 3Ansar Taufik (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Budaya Organisasi dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Daya Makassar
8	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Authors Werni Sarumaha (2022)	Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Subjek penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang beralamat di jalan Fahuwusa Laia Baloho Indah Telukdalam. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan.
9	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk (BRI) Cabang Karawang <i>Dennis Eliazar Supratman, Solehudin Solehudin (2024)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi dan kopetensi, untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh Kopetensi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama pengaruh budaya organisasi dan kopetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK (BRI) Cabang Karawang. Penelitian ini menggunakan strategi kuantitatif untuk

		<p>verifikasi sebagai metodologi penelitiannya. Populasi dan sampel sebanyak 106 orang pekerja produksi di PT, Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK (BRI), cabang Karawang. Disproportionate stratified sampling, yaitu metode pembersihan berdasarkan kriteria tertentu, terutama karyawan, digunakan sebagai strategi sampel dalam penelitian ini. Analisis jalur dengan pengujian hipotesis simultan dan parsial merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut temuan penelitian, budaya organisasi dan kompetensi berkorelasi secara signifikan. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial sebesar 9,7% terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BRI Cabang Karawang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi atau berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. BRI Bank Cabang Karawang, namun tidak signifikan. Kompetensi memiliki pengaruh parsial sebesar 10,9% terhadap seberapa baik staf di PT. BRI Bank Cabang Karawang. Hal ini menunjukkan bagaimana kompetensi mempengaruhi atau menambah output PT. Personel Bank BRI Cabang Karawang. Budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh secara simultan sebesar 61,9% terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BRI Cabang Karawang sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 38,1%. Ini menunjukkan bagaimana budaya organisasi dan kompetensi bekerja sama untuk mempengaruhi seberapa baik PT. Penampilan personel Bank BRI Cabang Karawang.</p>
10	<p>The Influence of Competence and Organizational Culture on Performance through Work Discipline of Employee at The Navigation Polytechnic of Makassar Syamsu Alam (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 3) Kompetensi berpengaruh positif dan</p>

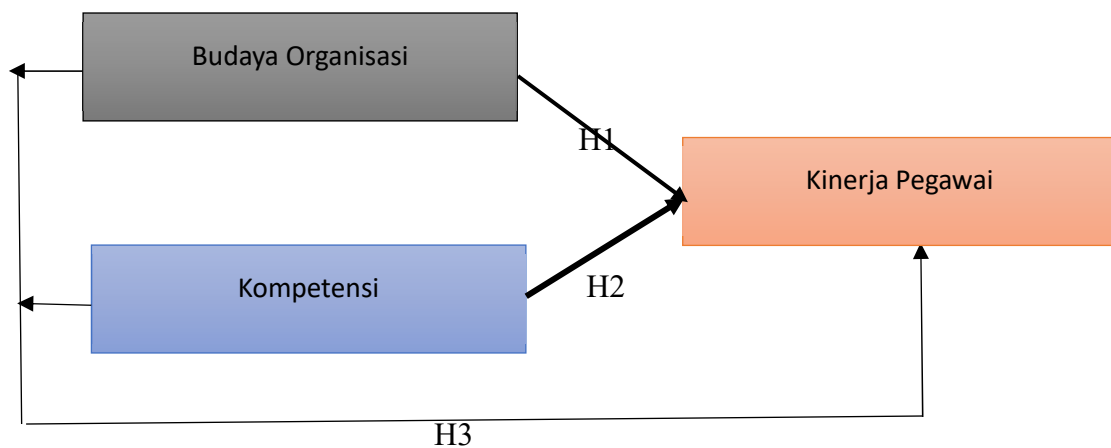
		<p>signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 5) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; dan 7) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.</p>
11	<p>Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan Taufik Hidayat, Hasrudy Tanjung, Azuar Juliandi (2020)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig (2 tailed) sebesar 0,005 lebih kecil dari <math>\alpha</math> 0,05, maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.</p> <p>Pengujian parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig sebesar 0,003 lebih kecil dari <math>\alpha</math> 0,05, maka dinyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig sebesar 0,022 lebih kecil dari <math>\alpha</math> 0,05, maka dinyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian simultan pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari <math>\alpha</math> 0,05, maka dinyatakan motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.</p>
12	<p>PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA</p>	<p>Hasil analisis uji SEM-PLS membuktikan kompetensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja, dengan indikator dominan adalah profesional kompetensi. Budaya organisasi memiliki hubungan positif dan kuat terhadap peningkatan</p>

	Irnin Miladdyen Airyq, Aida Vitayala Sjafrin Hubeis, Anggraini Sukmawati (2023)	kinerja pegawai, dengan inovasi sebagai indikator paling berpengaruh. Kepemimpinan memengaruhi budaya organisasi secara positif dan kuat, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi profesional merupakan subvariabel dominan dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja SDM. Sedangkan proses kepemimpinan pada budaya organisasi dapat dikembangkan melalui penerapan orientasi hubungan dengan cara melakukan pengendalian pegawai. Budaya organisasi terhadap kinerja SDM dapat ditingkatkan melalui penerapan inovasi.
--	---	---

## 2.6. Kerangka Pikir

Kerangka Pikir dalam Penelitian ini

**Gambar 2.1**  
Kerangka Pikir



## 2.7. Definisi Operasional

### 2.7.1. Difinisi operasional dalam penelitian ini

**Tabel 2. 2**  
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Budaya Organisasi, merupakan suatu bentuk keragaman yang merupakan suatu kegiatan dalam organisasi meningkatkan peningkatkan budaya dalam melakukan kegiatan pekerjaan	Indikator 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kemampuan bekerja sama Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) dalam Hurriyati, et al., (2020)	Ordinal
2	Kompetensi, adalah merupakan bentuk ukuran kinerja yang dilakukan dalam mencapai suatu keberhasilan serta merupakan ukuran kinerja	Indikator 1. Prestasi atau perilaku proaktif 2. Pelayanan atau kesadaran soasil 3. Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain 4. Kemampuan managerial 5. . Kemampuan kognitif /pola pikir 6. Kesadaran diri Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019)	Ordinal
3	Kinerja Pegawai, adalah untuk mengukur Tingkat keberhasilan bagi karyawan dalam mencapai dan meningkatkan kualitas pekerjaan	Indikator 1. Pelaksanaan Norma 2. Pelaksanaan Nilai-nilai 3. Kepercayaan 4. Berorientasi kepada Kepentingan anggota 5. Angresi dalam bekerja 6. Memeprtahankan stabilitas kerja Wirawan (2007)	Ordinal

Sumber : Wirawan (2007), Triastuti (2019) dan Hurriyati, et al., (2020)

## 2.8. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini

### 1. **Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada SMA Negeri di Muara Beliti Sumatera Selatan**

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Pendapat lain dari Sopiah (2018:128) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Hasil penelitian ini Ahmad Rifai (2020) menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan.

Hasil penelitian ( Benyamin, Viktor Regina, 2018) menunjukkan bahwa: secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara

sebaiknya meningkatkan lagi faktor – faktor yang mendukung komitmen organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat terhadap organisasi.

## **2. Kompetensi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMA Negeri di Muara Beliti Sumatera Selatan**

Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Handoko (2008) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana kompensasi harus diberikan agar kesejahteraan karyawan akan meningkat yang mana akan memotivasi karyawan untuk lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan. (2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45.

Hasil analisis membuktikan bahwa : 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerja pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP)

Kabupaten Garut. Lebih lanjut berkenaan dengan kecerdasan emosional ditemukan indikator yang perlu lebih dioptimalkan berkenaan dengan keterampilan dalam berkomunikasi; 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut. Lebih lanjut berkenaan dengan kompetensi ditemukan indikator yang perlu lebih dioptimalkan berkenaan dengan daya tanggap terhadap masalah; 3) Kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional dan kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut.

### **3. Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan Kinerja karyawan pada SMA Negeri di Muara Beliti Sumatera Selatan.**

Menurut Moehariono(2012) budaya organisasi dapat memberikan arahan dan memperkuat standart perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efesien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahanmasalah-masalah organisasinya (Baba, 2014). Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena

merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota pegawai organisasi (Susilowati dan Nukhilizah 2016).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Yasin, 2020).

Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, kompetensi karyawan yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karena kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menyumbang 21%, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menyumbang 18,9%, dan secara simultan budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan menyumbang 28,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi dan kompensasi. Berdasarkan perhitungan Uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah perlunya pengecekan terhadap hasil kerja karyawan berkaitan dengan ketelitian karyawan dan orientasi terhadap