

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAERAH
KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI



**MUH IKHZAN
105721114020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN :
PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN
ENREKANG**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

MUH IKHZAN

NIM: 105721114020

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (QS. Al – Baqarah : 286)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'amin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta, keluarga, sahabat, teman-teman dan semua yang ada di sekelilingku sebagai tanda hormat dan baktiku atas segala doa dan pengorbanan yang diberikan selama ini

PESAN DAN KESAN

Tantangan dibuat untuk ditaklukan bukan untuk ditakuti jadi jangan pernah menyerah dan teruslah melangkah untuk menaklukkan apa yang ingin mu taklukkan.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang
Nama Mahasiswa : Muh ikhzan
NIM : 10571114020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 April 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos.,M.M
NIDN: 0003106713



Pembimbing II,

Dr. Andi Arifwingsa Adiningrat, S.E.,S.Pd.,M.Ak
NIDN: 0916028901

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen,

Dr. Andi Jantan, SE, M.Si
NBM: 054 507

Nasrullah, SE, M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Muh Ikhzan, Nim : 10571114020, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 005/SK/Y-61201/091004/2024M, Tanggal 11 Syawal 1445 H / 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syawal 1445H
20 April 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE., M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Drs. Asdi, M.M
2. Muh. Nur. R, SE., M.M
3. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
4. Hj. Nurinaya, ST., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NIM: 851 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh Ikhzan
Stambuk : 10571114020
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karyasendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Muh Ikhzan
NIM: 10571114020

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen,

Dekan

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh Ikhzan
NIM : 10571114020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan
Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang**

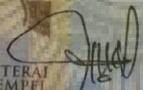
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengahmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,




Muh Ikhzan
NIM: 10571114020

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **ibunda tercinta Sanaria dan ayahanda Adam** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos.,M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Andi Arifwangsa Adiningrat, S.E.,S.Pd.,M.Ak , selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi
6. Bapak Dr. H. Muchram,M.Si selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyusun rencana studi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Tak lupa saya ucapkan banyak terima kasih juga kepada kedua orang tua saya Bapak saya Adam dan Ibu saya Sanaria yang senantiasa memberikan do`a, perhatian dan semangat dalam menempuh pendidikan hingga proses penyelesaian tugas akhir ini.

10. Teman-temanku Fahmi, Agung, Anha, Fira, Waddah. Terima kasih untuk segala pengertian, dan kesediaan waktu yang telah diberikan untuk selalu menemani, selalu ada dalam keadaan apapun, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Sahabat-sahabat terbaikku “ Buntu Ampang family”. Saudara sesama dari Enrekang yang telah berbagi cerita, pengalaman, motivasi, dan kebersamaan selama berada di kota rantau ini.
12. Terima kasih kepada keluarga besar M201 yang telah belajar bersama, berbagi cerita, dan berjuang bersama di kampus ini untuk meraih gelar sarjana
13. Terima kasih banyak kepada keluarga besarku dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu serta seluruh pihak yang telah membantu dan memberi semangat untuk penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini
Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Maret 2024

Penulis

Muh Ikhzan

ABSTRAK

MUH IKHZAN. 2024. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Daerah Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar . Dibimbing oleh : Muhammad Yusuf dan Andi Arifwangsa Adiningrat

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Sampel yang diambil dari Badan pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungna statisik melalui aplikasi *Statistical Package For The Social Science (SPSS)* versi 27 mengenai pengaruh Komoetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan dari hasil nilai signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,005. Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal itu ditunjukkan dari hasil nilai signifikan dibawah 0.05 yaitu sebesar 0,012.

Kata Kunci : *Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

MUH IKHZAN. 2024. *The Influence of Competency and Organizational Culture on the Performance of Enrekang Regency Regional Employees.* Thesis. Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Main Supervisor (Muhammad Yusuf) and Co-Supervisor (Andi Arifwangsa Adiningrat)

The aim of this research is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of Competency and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency of Enrekang Regency. Samples taken from the Regional Financial Management Agency of Enrekang Regency. The type of research used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package For The Social Science (SPSS) version 27 application regarding the influence of Organizational Commodity and Culture on Employee Performance at the Enrekang Regency Regional Financial Management Agency which was discussed in the previous chapter, the author draws important conclusions, namely Competence has a positive and significant effect on employee performance. This is shown by the results of a significant value below 0.05, namely 0.005. And Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance. This is shown by the results of a significant value below 0.05, namely 0.012.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II.TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Kompetensi.....	11

3. Budaya Organisasi	15
4. Kinerja Pegawai.....	18
B. Tinjauan Empiris	23
C. Kerangka Pikir	25
D. Hipotesis.....	27
BAB III. METODE PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Waktu dan Tempat Penelitian	28
C. Jenis dan Sumber Data	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Metode Pengumpulan Data	30
F. Defenisi Overasional Variabel	31
G. Teknik Analisi Data.....	33
H. Uji Hipotesis.....	36
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	40
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tenaga Kerja	4
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	23
Tabel 3.1 Indikator Defenisi Operasional	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Usia.....	42
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4 Masa Kerja.....	43
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi	44
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	45
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	49
Tabel 4.10 Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	53
Tabel 4.15 Hasil Linearitas Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.16 Hasil Linearitas Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.18 Hasil Uji Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 2 : Karakteristik Responden	74
Lampiran 3 : Tabulasi Kuesioner	76
Lampiran 4 : Olah Data SPSS	82
Lampiran 5 : Persuratan.....	95
Lampiran 6 : Dokumentasi	101



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak langsung terhadap organisasi. Oleh karena itu, perhatian tertuju bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai. Agar kinerja sesuai dengan yang diharapkan maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Busro (2020) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor – faktor internal individu lainnya yang dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi pegawai merupakan hal yang penting untuk menunjang kinerja pegawai, hal tersebut disebabkan antar kompetensi dan kinerja pegawai bagai dua sisi yang tidak bisa dipisahkan

Sebagaimana yang tertulis dalam surah an – nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Yang artinya: “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”

Dalam surah tersebut tergambar jelas bahwa Allah SWT akan mempermudah jalan bagi seseorang serta memberikan pahala yang lebih baik bagi seseorang yang mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, serta mengejarkan tugas itu secara ikhlas.

Kompetensi dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai oleh karena itu hal yang dapat dilakukan oleh setiap perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pelatihan pengembangan kompetensi dan menanamkan budaya organisasi. Dengan demikian daya saing dan keunggulan kompetitif dapat dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, karyawan juga mendapatkan peluang pada peningkatan kompetensi dan *quality of work live* dalam rangka menunjang karier karyawan. Hal tersebut tentunya sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk bias bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain.

Kompetensi berhubungan dengan hal hal seperti nilai, standar, pandangan hidup seseorang yang menjadi dasar aspek aspek kepribadian yang penting dalam mengerjakan tugas yang penting dan bertanggung jawab. Kompetensi yang baik akan menunjang dan mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan naiknya gaji, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga maupun bonus. Sedangkan secara tidak langsung yaitu memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi baik. Selain itu adanya promosi terhadap jabatan bagi karyawan akan memiliki kinerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi pegawai itu sendiri karena dapat mempengaruhi kedudukan atau posisi sebagai karyawan.

Oleh karena itu badan pengelola keuangan Daerah Kabupaten Enrekang yang merupakan instansi pemerintahan di Kabupaten Enrekang yang memiliki tugas sebagai badan yang mengelola keuangan dan asset daerah berdasarkan asas ekonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain dengan

kebijakan yang di tetapkan oleh Bupati. dalam rangka menjalankan tugasnya dan fungsinya sebagai instansi pemerintah tentunya memerlukan kinerja yang baik yang dapat dihasilkan melalui proses motivasi yang di wujudkan melalui penerapan tunjangan kompetensi dan penerapan budaya organisasi kepada setiap pegawainya. Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai bidang pekerjaannya, dengan kata lain pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Kinerja pegawai di kantor badan pengelola keuangan daerah kabupaten Enrekang adalah budaya organisasi. Menurut Fahmi (2017) menyatakan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Peranan budaya organisasi menjadi sebuah pedoman berperilaku yang memberikan norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Budaya organisasi yang baik tentunya akan memengaruhi kinerja dari setiap karyawan, baik secara positif maupun negatif. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi harus mampu menerapkan budaya organisasi yang baik bagi setiap pegawainya. Budaya organisasi juga memiliki peranan penting dalam membantu pegawainya untuk dapat mewujudkan visi misi suatu organisasi atau perusahaan. Visi misi yang berjalan dengan baik tentunya akan memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan yang di inginkan.

Budaya organisasi yang diterapkan dalam kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang didasarkan pada kebudayaan masyarakat Enrekang dalam konteks massenrempulu yaitu budaya

persatuan. Yang kemudian dalam penelitian ini dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah budaya persatuan dalam konteks massenrempulu sudah di terapkan dengan baik pada Kantor badan pengelola keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.

Penerapan budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak yang positif dikarenakan budaya organisasi akan membentuk perilakudisiplin dan kebersamaan yang baik dalam bekerja secara efektif dan efisien. Budaya organisasi merupakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakan dengan organisasi lain strategi bisnis yang baik dapat di tiru oleh organisasi lain, tetapi dengan budaya organisasi.

Berikut ini adalah daftar pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang:

Tabel 1.1 Tenaga Kerja

Jenis pegawai	Jumlah
Aparatur Sipil Negara (ASN)	28
Non ASN	45
Total	73

Sumber data: Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang

Dari hasil data tersebut diketahui bahwa terdapat 30 tenaga ASN atau pegawai tetap dan 45 non ASN atau tidak tetap yang pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Pegawai ASN yang ada pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang mendapatkan gaji pokok, tunjangan keluarga, dan tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan beras, jaminan kesehatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), jaminan kecelakaan kerja PNS, jaminan kesehatan PNS, serta

tambahan penghasilan. Sementara itu, untuk pegawai non ASN mendapatkan gaji, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terdapat fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi di Badan Pengelola Kabupaten Daerah Enrekang yaitu dari segi kompetensi yaitu pegawai tidak sesuai dengan jabatan atau posisi yang diberikan, dan pegawai tidak diberi kesempatan berkarier dalam hal menduduki jabatan tertentu. Dari segi budaya organisasi yaitu kurangnya kerjasama antar pegawai, penyelesaian tugas yang belum tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari prestasi hasil kinerja pegawai tahun 2022 yaitu hanya bisa 85% hasil kinerja yang diraih. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang masih kurang baik.

Berdasarkan uraian di atas mengenai kompetensi dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan di tuangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang?

- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan – tujuan penelitian tersebut, adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis.

- a) penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil penelitian yang serupa
- b) Dapat digunakan sebagai panduan untuk penelitian berikutnya terutama bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a) Pihak instansi, agar bisa menerapkan kompetensi dan budaya organisasi yang baik agar nantinya pegawainya dapat bekerja dengan efektif dan efisien.
- b) Pihak lain, sebagai bahan bagi pihak lain ketika mengadakan penelitian pada objek yang sama.

- c) Bagi penulis, bermanfaat untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dan menganalisis setiap fenomena dan masalah yang dihadapi



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi/perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan/organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2015:6) "Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya". Menurut Mangkunegara (2016, 7) mengatakan bahwa: "MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tujuan organisasi".

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah di uraikan definisi dari manajemen Sumber daya manusia, maka penulis akan menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) *Staffing* (Keanggotaan)

Fungsi manajemen SDM yang pertama adalah staffing atau keanggotaan. Dalam fungsi staffing dalam fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang mengatur keanggotaan. Ada tiga kegiatan utama dari fungsi ini diantaranya adalah perencanaan, penarikan, dan seleksi.

2) Evaluasi kinerja

Fungsi manajemen SDM adalah suatu perusahaan pastinya akan melaksanakan evaluasi kinerja dari SDMnya. Sebuah manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi kinerja dari SDM tersebut. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dapat meliputi penelitian dan evaluasi terkait kinerja yang diberikan selama periode tertentu.

3) Kompensasi

Fungsi manajemen SDM yang berikutnya adalah kompensasi. Fungsi ini nantinya akan berurusan dengan kompensasi atas kinerja yang telah diberikan oleh para SDM yang juga akan berkaitan dengan kepuasan serta keuntungan yang telah diterima oleh perusahaan. Kompensasi dapat meliputi gaji pokok, bonus, asuransi kesehatan, cuti, hingga dana pensiun.

4) Pelatihan dan pengembangan

Guna meningkatkan kualitas SDM, fungsi manajemen SDM yang penting adalah pelatihan dan pengembangan. Departemen SDM bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat program-program pelatihan bagi tiap lapisan karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

5) *Employee relations*

Manajer SDM merupakan manajemen yang berhubungan langsung dengan para SDM di semua lini. Bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja didalamnya, fungsi manajemen SDM haruslah aktif dalam mengurus segala masalah dan negosiasi dari serikat pekerja.

6) *Personal research*

Fungsi manajemen SDM yang berikutnya untuk melakukan 10 analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Manajemen SDM juga akan berfungsi sebagai pencari solusi dari masalah-masalah yang terjadi atau *personal research*.

7) Kesehatan dan keselamatankerja

Fungsi manajemen SDM yang terakhir adalah menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) 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.

Sebagaimana yang tuliskan dalam Al Qur'an surah Al-Isra ayat 84, Allah SWT. Berfirman:

□ **فُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا**

Yang artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), "Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing." Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa tiap diri manusia (peserta didik) memiliki potensi, dorongan dan bawaan (bakat) sesuai dengan kecenderungan dan keinginan hati nuraninya. Potensi ini apabila jelek/tidak baik haruslah segera dihindari/dicegah, sedangkan apabila baik haruslah dipupuk, dipelihara dan dikembangkan. Seperti halnya bakat, jika seseorang memiliki bakat maka harus dikembangkan dengan baik sesuai dengan kemampuan individu.

Menurut Fahmi (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari kreatifitas dan inovasi yang dihasilkan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu sebagai karakteristik dasar yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria unuk menjalankan suatu pekerjaan.

b. Prinsip Dasar Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) prinsip dasar kompetensi yaitu :

- 1) Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Sifat, adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep Diri, adalah sikap, nilai, atau citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- 5) Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Menurut Sutrisno (2017) prinsip dasar kompetensi adalah *motive, traits, self concept, knowledge, dan skills*. Sedangkan menurut Priansa (2017) kompetensi memiliki beberapa prinsip dasar yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar kompetensi adalah motif, sifat/ watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang ada pada seseorang.

c. Fungsi dan tujuan kompetensi

1. Fungsi Kompetensi

Menurut Sutrisno (2017) ada beberapa fungsi kompetensi yaitu memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, alat, seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar untuk

pengembangan system remunisasi, memudahkan adaptasi terhadap perubahan dan penyalarskan perilaku kerja dan nilai - nilai organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi kompetensi adalah sebagai dasar untuk memperjelas standar kerja, dan dasar penilaian serta harapan yang ingin dicapai serta dorongan pegawai untuk dapat menerepkan *skill* dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan.

2. Tujuan Kompetensi

Menurut Fahmi (2017) tujuan kompetensi adalah untuk mengatur pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dihasilkan, yang lebih lebih jauh akan membawa pengaruh dan pertumbuhan organisasi dimasa yang akan datang.

Tujuan kompetensi menurut Fahmi (2017) adalah :

- a) Untuk mengetahui apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- b) Sebagai acuan untuk menetapkan posisi karyawan.
- c) Untuk mengetahui kendala - kendala yang di alami
- d) Sebagai acuan yang mampu mempengaruhi reputasi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017) dalam rangka operasional kompetensi mempunyai tujuan untuk sumber daya manusia mampu mengali potensi sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mampu mengefektifitaskan dan mengefesienkan protes produksi didalam perusahaan serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kompetensi adalah untuk mengetahui kemampuan mengukur kinerja pegawai dan membuat pegawai mampu menggali potensi diri yang dimiliki.

d. Indikator Kompetensi

Menurut Edison (2017) indikator kompetensi adalah :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan dari pelatihan atau Kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
- 2) Keahlian (*skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditangani dan mampu menanganinya secara detail.
- 3) Sikap (*attitude*). Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak.

Menurut Busro (2020) kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif
- 2) Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman dalam bidang kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu.
- 3) Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang.
- 4) Kemampuan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
- 5) Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang – tidak senang, suka – tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

6) Minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Berdasarkan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kompetensi mencakup pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seseorang.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah pola sistem perilaku atau adat kebiasaan yang turun temurun secara sosial yang merupakan hasil karya cipta manusia yang dicetuskan melalui proses belajar. Seseorang dapat berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain yang memiliki budaya yang berbeda membuktikan bahwa budaya itu sendiri dapat dipelajari, salah satu contohnya adalah bahasa. Sementara itu organisasi merupakan sekelompok orang-orang yang memiliki budaya yang berbeda dan memiliki tujuan yang sama.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang memiliki sistem perilaku dan kebiasaan yang berbeda yang membentuk suatu sistem keyakinan dan sikap bersama yang dianut dan memiliki tujuan yang sama. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu perkumpulan yang menampung semua keberagaman atau plurakisme. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan karakteristik yang ada pada suatu kelompok yang digunakan sebagai acuan dalam berperilaku. Artinya budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang harus dipatuhi dan dipahami oleh kelompok orang yang mengikutinya.

Menurut Sutrisno (2018) budaya organisasi dapat di defenisikan sebagai perangkat system nilai – nilai (*values*), keyakinan – keyakinan (*beliefs*), asumsi – asumsi (*assumptions*), atau norma – norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasinya.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2012) terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Talking Innovation and Risk Talking*), yaitu sejauh mana dorongan terhadap anggota organisasi untuk memiliki inovatif dan berani mengambil resiko
- 2) Perhatian terhadap Detail (*Attention To Detail*), yaitu sejauh mana kemampuan seorang anggota organisasi memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian sedetail mungkin.
- 3) Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientatin*), yaitu sejauh mana proses manajemen yang dihasilkan berfokus terhadap hasil dibandingkan dengan kepedulian terhadap proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Berorientasi Kepada Manusia (*People orientation*), yaitu bagaimana manajemen membuat keputusan dengan memperhitungkan efek anggota-anggota organisasi.

- 5) Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*), yaitu bagaimana seseorang bisa mendahulukan kepentingan pekerjaan secara kelompok dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
- 6) Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu bagaimana anggota-anggota organisasi memiliki perilaku secara kompetitif dan agresif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
- 7) Stabilitas (*Stability*), yaitu bagaimana organisasi memberikan penekanan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Behavior*" (2011, p.5120), terdapat beberapa fungsi dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi sebagai suatu alat pembeda yang membedakan dengan jelas terhadap suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dimana pembeda ini memperlihatkan tentang sifat, karakteristik, nilai-nilai dan norma-norma dalam organisasi yang berbeda dengan organisasi lainnya.
- 2) Budaya organisasi memberikan suatu rasa identitas kepada setiap anggota-anggota organisasi. Artinya anggota organisasi memiliki ciri khas atau jati diri yang melekat kepadanya yang membedakannya dengan organisasi lain.
- 3) Budaya organisasi memberikan komitmen kepada setiap anggota organisasi terhadap sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.

4) Budaya organisasi merupakan alat pemersatu sosial yang membantu mempesatkan organisasi dengan membentuk perilaku dan sikap terhadap setiap karyawan.

5) Budaya organisasi berfungsi sebagai suatu system yang membuat makan dan kendali untuk membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Panbundu (2012, .16), menjelaskan bahwa “Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai penghambat inovasi apabila perusahaan tidak mampu mengatasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal, perubahan – perubahan yang terjadi dilingkungan tidak cepat dilakukan adaptasi oleh pimpinan organisasi, dan pemimpin yang masih organisasi harus mampu mengatasi masalah – masalah tersebut agar kemudian tujuan yang diharapkan dapat terlaksana.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa memberikan hasil kerja atau kontribusi yang baik bagi organisasi, dikarenakan kinerja dari organisasi bergantung pada hasil kerja setiap pegawainya. Kinerja merupakan salah satu yang dapat dijadikan tolak ukur untuk melihat berkembang atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan.

Sebagaimana yang di tuliskan dalam Al Qur’an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Yang artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Ayat ini memotivasi untuk orang – orang yang beriman agar bekerja keras dan memotivasi yang terdapat di balik semua perbuatan. Ayat ini menuntun orang untuk bekerja sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya dan diselesaikan dengan tepat waktu dan mengerjakan tugas yang diberikan secara ikhlas maka Allah SWT. Akan memberikan pahala yang sebaik – baiknya pula.

Menurut Edison (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam mewujudkan tujuan organisasi yang tertuang dalam perumusan strategis suatu organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simanjatak (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja digolongkan menjadi tiga kelompok yaitu :

- 1) Faktor kompetensi individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
- 2) Faktor dukungan organisasi, kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk perorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi syarat kerja.
- 3) Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi harus bisa memahami kondisi pegawainya terlebih dahulu, setelah itu baru bisa mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawainya.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barangm pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasillkan.

- 2) Kualitas, terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- 3) Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pastil.
- 4) Taat Asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar,transfaran, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Robbins dalam Bintoro (2017) indikator kinerja pegawai yaitu:

- 1) Kualitas, kualitaskerja diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketetapan waktu, merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Alat atau Sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik atau tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

- 5) Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 6) Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketesediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja digunakan untuk membantu suatu organisasi dalam menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran.

d. Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2011:4) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja antara lain:

- 1) Memberikan masukan penting sebagai bahan pertimbangan bagi seorang pimpinan dalam pengambilan keputusan.
- 2) Menjadi bahan evaluasi kinerja dan pengembangan yang dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompetensi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat diperbaiki dan dikembangkan.
- 3) Untuk mengetahui efektivitas penempatan dan seleksi pegawai baru dan program pelatihan dan pendidikan.

- 4) Memberikan pandangan terhadap organisasi yang menghasilkan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja mereka.
- 5) Digunakan sebagai dasar atau bahan pertimbangan untuk alokasi anggaran seperti kenaikan gaji atau kompetensi dan pemberian.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil acuan dari berbagai penelitian yang sudah ada sebelumnya yang memiliki ruang lingkup yang sama dengan penelitian ini yang membahas tentang kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun terbit	Judul Penelitian	Metode	Hasil & Kesimpulan
1	Buyung Satria Permana (2019)	Pengaruh kompetensi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT PAG	Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS 20.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PAG.
2.	Syamsu Alam, Hasmin, Tamsah, Gunawan Bata Ilyas (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar..
3.	Sri Rahayuningsih (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif	Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa secara langsung variabel kepemimpinan,

		pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervening</i>		motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dikatakan bahwa variabel kepemimpinan hubungan sebenarnya antara kepemimpinan hubungan yang sebenarnya antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai langsung. Sedangkan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah tidak langsung.
4.	Dwi Junianto (2019)	Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pada PT Wahyu Daya Mandiri Surabaya	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif.	1. Hasil penelitian bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Edi Daryanto, Muhammad Subagio (2022)	Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi, terhadap kinerja pegawai pada PT Asuransi ABC	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif.	Hasil penelitian bahwa kompetensi, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Ichwanul Ramadan (2019)	Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Aceh Tenggara	Metode penelitian melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistic	Hasil penelitian adalah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan yang merupakan variabel dominal yang mempengaruhi kinerja pegawai.
7.	Zuriani Ritonga (2019)	Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Bupati Labuhanbatu Utara	Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan secara siltultan (Bersama – sama) antara variabel bebas (kompetensi, budaya kerja dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel terikat (kepuasan kerja pegawai).
8.	Elfinna Suci, Yosephien Angelina Yulia (2020)	Pengaruh kompetensi, Motivasi dan disiplin kerja terhadap pegawai (studi kasus	Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif yang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja

		pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar)	terdiri dari, uji validasi dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Rachmi Nurdin, Ahmad Firman, H. Mukhtar Hamzah (2022)	Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pare – Pare	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei	Hasil penelitian menunjukkan variabel bebas independen faktor kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Nurul Mardiyah Pratiwi (2019)	Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel di Palembang	Metode penelitian adalah penelitian asosiatif dengan menghubungkan variabel bebas dan terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi secara Bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sehubungan dengan sepuluh penelitian terdahulu di atas yang menjadipembeda pada penelitian ini adalah judul, waktu, dan tempatnya akan tetapi sama sama menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa akan ada faktor baru yang akan muncul dalam penelitian ini atau faktor yang belum ada pada sepuluh penelitian diatas , hal itu akan ditegaskan pada bab – bab selanjutnya hasil penelitian

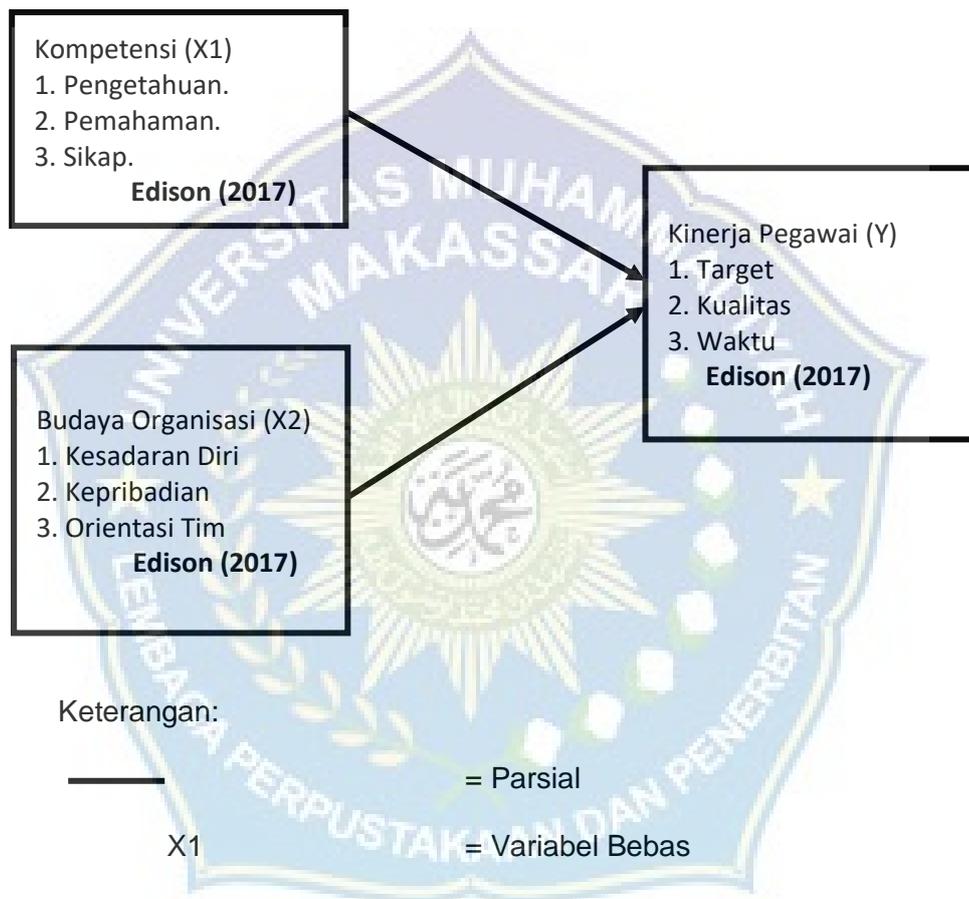
C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir atau kerangka teori adalah model konseptual, gambaran tentang bagaimana suatu teori memiliki hubungan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penting. Kerangka pikir menerangkan tentang hubungan keterkaitan antara variable – variabel yang diteliti. Kerangka pikir terdiri dari variabel – variabel penelitian yaitu variabel bebas (x) dan variabel terikat (Y). setiap organisasi pasti menginginkan tercapainya

tujuan yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan tersebut tentunya suatu organisasi harus dijalankan dengan baik.

Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam pikir penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 kerangka pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara mengenai rumusan masalah dalam penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data tetapi baru didasarkan pada teori yang relevan. Jadi hipotesis juga dapat disebut sebagai jawaban yang teoritis terhadap

rumusan masalah dalam penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pikir yang telah dibahas sebelumnya maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrument penelitian, dan di analisis secara statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*), data yang digunakan adalah data angket yang sesuai dengan kajian ini.

B. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Enrekang, Kabupaten Enrekang, Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian sekitar kurang lebih 2 bulan mulai bulan Desember 2023 – Januari 2024

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif, dimana data ini diperoleh dari yang teliti dalam bentuk angka yang akan digunakan untuk pembahasan lebih lanjut mengenai penelitian ini.

2. Sumber data

Menurut Sujarweni (2020) dalam penelitian, terdapat dua sumber data yaitu:

- a) Data primer, adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b) Data sekunder, adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku – buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sujarweni (2020) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas sebagai pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang sebanyak 73 orang.

2. Sampel

Menurut Sujarweni (2020) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian

bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh populasi tersebut diambil sebagai sampel yang berjumlah 75 orang dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam meneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi merupakan metode pengamatan secara langsung oleh peneliti di lokasi penelitian dengan objek kondisi lingkungan perusahaan serta pengamatan langsung terhadap responden tempat kerja

2) Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan memberikan responden sejumlah pertanyaan atau kuisoener untuk dijawab dalam bentuk checklist

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu catatan peristiwa yang sudah berlalu seperti dokumen biasa berbentuk lisan, tulisan, gambar atau karya – karya menumental dari seseorang.

F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Menurut Sujarweni (2020) definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksud untuk memahami arti sikap setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal darimana. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dari seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didasarkan atas kemampuannya.

2. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang memiliki sistem perilaku dan kebiasaan yang berbeda yang membentuk suatu sistem keyakinan dan sikap bersama yang dianut dan memiliki tujuan yang sama.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil dari sebuah tindakan dan pencapaian oleh pegawai dari pekerjaan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tabel 3.1 Indikator Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan	1. pengetahuan 2. pemahaman 3. kemampuan 4. nilai 5. sikap 6. minat	Likert

	pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	Busro (2020)	
	Wibowo (2017)		
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah Persepsi Bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku daripada anggota	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Perorma 5. Orientasi tim Edison (2017)	Likert
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat asas Edison (2017) Sutrisno (2020)	Likert

2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert. Dimana dari indikator setiap variabel dijabarkan dalam bentuk pertanyaan. Setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot skor yang berbeda – beda bobot tersebut dihasilkan dari 5 kategori jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Kurang setuju : 3
- d. Tidak setuju : 2

e. Sangat tidak setuju : 1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Adapun langkah – langkah yang yang digunakan untuk menguji analisis data yaitu:

1. Uji Instrumental

a. Uji Validasi

Validasi dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlation item – total Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu konsioner. correlation) dengan nilai r tabel. Jika $30 r$ hitung $> r$ tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Rehabilitasi

Rehabilitasi adalah instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena intrumen itu sudah baik. Rehabilitasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsisten internal (*internal consistency*) jawaban responden terhadap instrumen untuk mengukur variabel kompetensi, budaya organisasi dan kinerja pegawai. Suatu instrument pengukuran yang menghasilkan koefisien alpha Cronbach kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat di terima dan diatas 0,8 baik. Uji realibitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2013:160) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S), dengan dasar pengambilan keputusan jika dinilai *probability plot of Regression Standardized Residual* dimana apabila data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Sujarweni (2020) diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen jika VIF yang di hasilkan antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Sujarweni (2020) menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi jika titik – titik data mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik – titik tidak boleh membentuk pola bergelombang

melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik – titik data tidak berpola.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan menggunakan *test for Linearity* dengan taraf signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05, dengan demikian data kelompok variabel X dengan kelompok variabel Y berpola linear.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang dikemukakan, penulis menggunakan model regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari Kompetensi dan Budaya Organisasi (variabel X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y). Analisis regresi (model keempat) menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja pegawai
X1	= Kompetensi
X2	= Budaya Organisasi
a	= Konstant

b_1, b_2 = Koefisien Variabel

e = Error

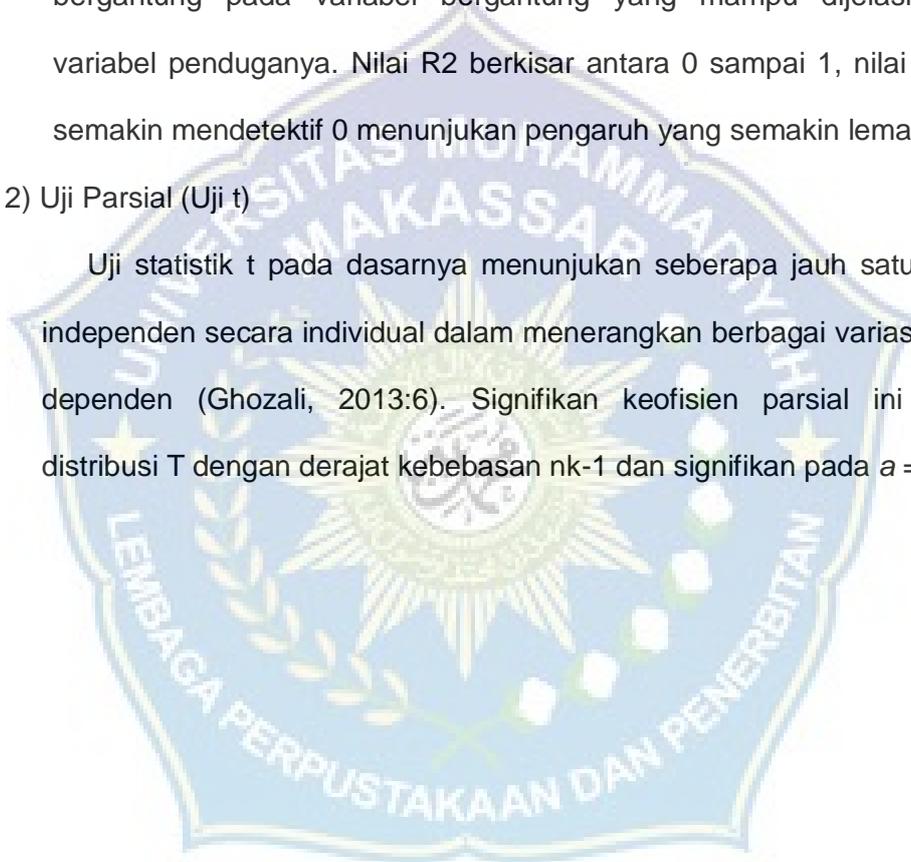
H. Uji Hipotesis

1) Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan keragaman pada variabel bergantung pada variabel independen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, nilai R^2 yang semakin mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin lemah.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan berbagai variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:6). Signifikan koefisien parsial ini memiliki distribusi T dengan derajat kebebasan $n-1$ dan signifikan pada $\alpha = 0,05$



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1. Sejarah BPKD kab. Enrekang

Mempelancar penyelenggaraan otonomi daerah di Kabupaten Enrekang berdasarkan undang-undang 22 tahun 1999 didukung oleh Undang-undang nomor 25 Tahun 1999 tentang pertimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, maka pemerintah Kabupaten Enrekang dengan kewenangan berbentuk beberapa lembaga pemerintah Kabupaten Enrekang sesuai dengan kebutuhannya.

Penyelenggaraan pemerintah diperlukan adanya perubahan selain merupakan tuntunan yang mengharuskan pemerintah yang lebih responsive, transparan dan akuntabel juga dipengaruhi oleh berbagai fenomena dan desakan kebutuhan seiring dengan perkembangan dinamika pelayanan publik dalam upaya mengakomodasikan sebagai kebutuhan masyarakat serta upaya mengoptimalkan kinerja pemerintah di Daerah.

Salah satu lembaga pemerintah Kabupaten Enrekang di bentuk berdasarkan peraturan daerah antara lain adalah Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 05 Tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah Kabupaten Enrekang. Lembaga ini berudukan sebagai salah satu perangkat daerah otonomi Kabupaten Enrekang dituntut adanya pengelolaan keuangan daerah lebih maksimal sehingga diperlukan

menyusun rencana strategi dalam rangka pencapaian standar pelayanan minimal.

Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Enrekang melalui sekretaris Daerah. Untuk kelancaran penyelenggaraan berdaya guna dan berhasil guna, maka dipandang perlu menetapkan tugas pokok dan fungsi Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dengan keputusan Bupati Enrekang.

2. Visi Misi BPKD Kab. Enrekang

a. Visi

Terwujudnya pengelola keuangan dan Aset daerah yang efektif, efisien, ekonomis, transparansi dan akuntabel. Untuk gerakan membangun Enrekang maju aman dan sejahtera.

b. Misi

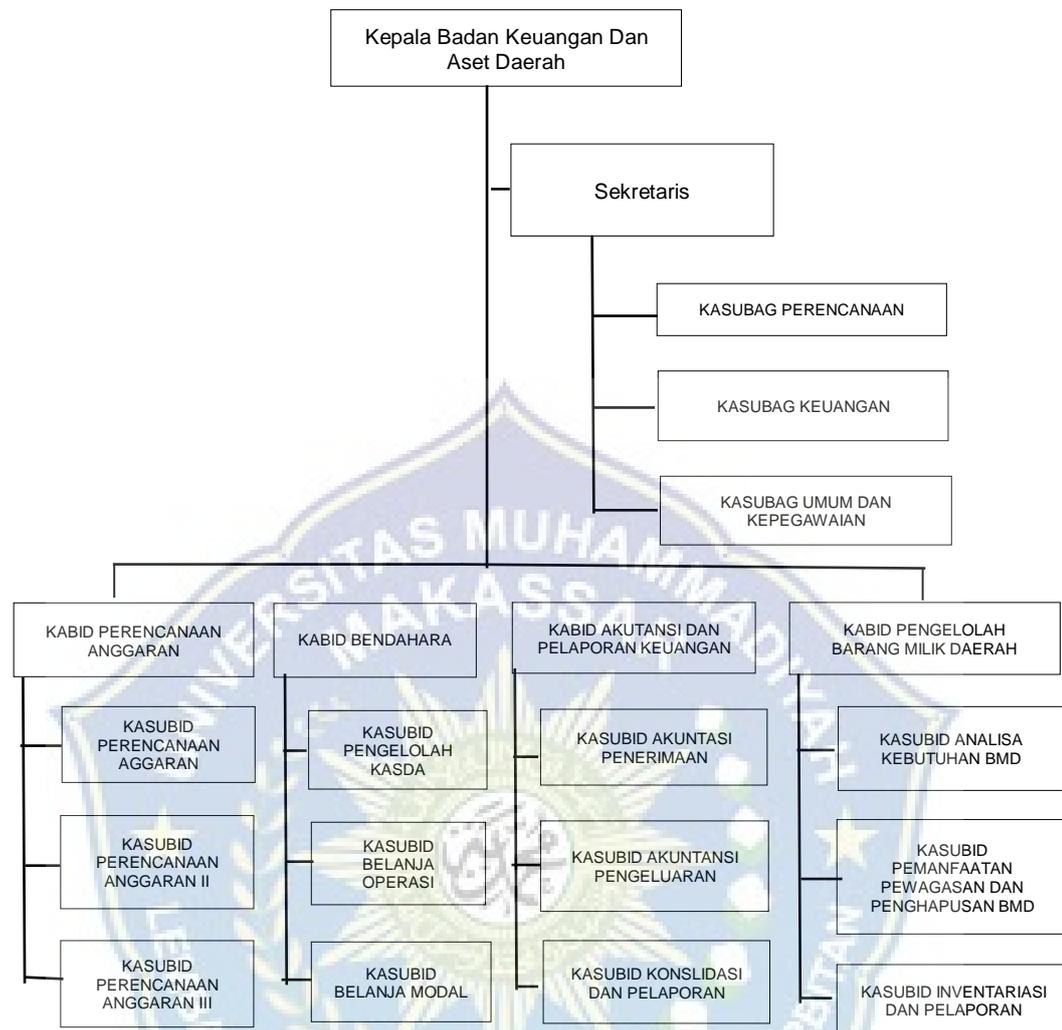
1. Mengoptimalkan seluruh pendapatan daerah berdasarkan potensi yang dimiliki.
2. Meningkatkan pengendalian pengelolaan keuangan dan aset daerah sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur agar penatausaha pengelolaan keuangan dan aset daerah dapat berjalan secara efektif, efisien, dan akuntabel

3. Tugas dan Tanggung Jawab BPKD Kab. Enrekang

- a. Kepala Badan : sebagai penentu kebijakan yang ada di perusahaan
- b. Sekretaris : Mengoordinir dan menaungi kepala sub bagian, kepala sub bagian keuangan dan kepala sub bagian umum dan kepegawaian.
- c. Kepala Bidang Anggaran : Mengawasi kepala sub bidang penyusun APBD dan kepala sub bidang otorisasi anggaran.
- d. Kepala Bidang Bendahara : Mengawasi kepala bidang langsung pembiayaan dan pengelolaan KASDA.
- e. Kepala Bidang Vertivikasi : Mengawasi kepala sub bidang penatausahaan keuangan dan kepala sub bidang veritifikasi pertanggungjawaban.

4. Struktur Organisasi BPKD Kab. Enrekang

Berikut ini adalah struktur organisasi dari Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang atau BPKD Kab. Enrekang sebagai Berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan jawaban dan penyelesaian permasalahan yang telah dipaparkan dalam latar belakang pada Bab I, yaitu bagaimana pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang secara parsial. Peneliti melakukan penyebaran kuiseoner secara online dengan menggunakan google forms dimana respondennya merupakan seluruh pegawai yang ada pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang sebanyak 73

pegawai. Dari data yang diperoleh melalui google forms peneliti yang telah melakukan suatu analisis dimana analisis tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

1. Karakteristik Responden

Terdapat 4 karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

a. Jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	30	41.1
Perempuan	43	58.9
Total	73	100

Sumber data primer diolah(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 30 responden atau sebesar 41.1% dan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 43 responden atau sebesar 58.9%. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan dikarenakan pelamar kerja yang diterima sebagai pegawai pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang lebih banyak perempuan.

b. Usia

Tabel 4.2 Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase(%)
21-30 tahun	15	20,5
31-40 tahun	36	49,3
>40 tahun	22	30.2
Total	73	100

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 21-30 berjumlah 15 responden atau sebesar 20,5%, jumlah responden dengan usia 30-40 tahun berjumlah 36 responden atau sebesar 49.3%, dan jumlah diatas 40 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 30.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 30-40 tahun mendominasi dalam penelitian ini.

c. Pendidikan terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	9	12,3
Diploma/Akademi	3	4,1
Strata 1	51	69,9
Strata 2	10	13,7
Total	73	100

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan SMA sebanyak 9 responden atau sebesar 12,3%, jumlah responden dengan pendidikan Diploma/Akademi sebanyak 3

responden atau sebesar 4.1%, jumlah responden dengan pendidikan strata 1 sebanyak 51 responden atau sebesar 69,9%, dan jumlah responden dengan pendidikan strata 2 sebanyak 10 responden atau sebesar 13,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan strata 1 mendominasi dalam penelitian ini dikarenakan pada kantor Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang lebih membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi.

d. Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<2 tahun	37	50,7
2-4 tahun	30	41,1
5-7 tahun	6	8,2
>8 tahun	0	0
Total	73	100

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja < sebanyak 37 responden atau sebesar 50,7%, jumlah responden dengan masa kerja 2-4 tahun sebanyak 30 responden atau sebesar 41,1%, dan jumlah responden masa kerja 5-7 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 8,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja <2 tahun dikarenakan pegawai pada Kantor Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang lebih banyak pegawai non ASN atau tidak tetap.

Kebanyakan dari pegawai non ASN adalah tenaga honor yang memiliki kontra kerja dibawah 2 tahun dan setelah kontraknya berakhir biasa dilakukan mutasi untuk memberikan pembinaan terhadap pegawai yang dimutasi agar dapat meningkatkan pengalaman dan motivasi kerja pegawai.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian memberikan jawaban atau tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel penelitian yang meliputi kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

a. Tanggapan responden terhadap Kompetensi (X1)

Analisis deskriptif variabel kompetensi dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh 73 responden yang merupakan pegawai dari Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Berikut merupakan tanggapan hasil responden dari variabel kompetensi.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X1.1	20,5	58,9	12,3	8,2	-	100,0
2	X1.2	38,4	39,7	11,0	11,0	-	100,0
3	X1.3	35,6	45,2	5,5	13,7	-	100,0
4	X1.4	32,9	43,8	12,3	11,0	-	100,0
5	X1.5	50,7	37,0	8,2	4,1	-	100,0
6	X1.6	43,8	42,5	8,2	5,5	-	100,0
7	X1.7	37,0	46,6	6,8	9,6	-	100,0
Total		258	313	64,3	63,1	-	698,4

Rata-rata		36	44	9,1	9,01	-	98,11
-----------	--	----	----	-----	------	---	-------

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 dilihat bahwa tanggapan responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan nilai rata rata 44%. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang telah memahami terkait dengan kompetensi.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)

Analisis deskriptif variabel kompetensi dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh 73 responden yang merupakan pegawai dari Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Berikut merupakan tanggapan hasil responden dari variabel budaya organisasi.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X2.1	43,8	43,8	9,6	2,7	-	100,0
2	X2.2	35,6	46,6	17,8	-	-	100,0
3	X2.3	41,1	46,6	11,0	1,4	-	100,0
4	X2.4	23,3	37,0	19,2	20,5	-	100,0
5	X2.5	43,8	42,5	12,3	1,4	-	100,0
6	X2.6	30,1	45,2	16,4	8,2	-	100,0
Total		217	261	86,3	34,2	-	598,2
Rata-rata		36	43	14,3	5,7	-	99

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.6 tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel Budaya Organisasi (X2) yang terdiri dari 6 butir pertanyaan, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan dan setuju dengan nilai rata-rata 43%. Hal ini membuktikan bahwa pegawai pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang sudah memahami terkait dengan budaya organisasi.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif variabel kompetensi dalam penelitian didasarkan pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh 73 responden yang merupakan pegawai dari Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Berikut merupakan tanggapan hasil responden dari variabel kinerja pegawai

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	SKS	Total
1	Y1	39,7	49,3	11,0	-	-	100,0
2	Y2	38,4	50,7	11,0	-	-	100,0
3	Y3	32,9	56,2	9,6	1,4	-	100,0
4	Y4	35,6	54,8	6,8	2,7	-	100,0
5	Y5	31,5	56,2	9,6	2,7	-	100,0
6	Y6	34,2	53,4	9,6	2,7	-	100,0
Total		212	320	57,6	9,5	-	599,1
Rata-rata		35	53	9,6	1,5	-	99,1

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 6 butir pertanyaan

menunjukkan bahwa mayoritas responden tanggapan setuju dengan nilai Rata-Rata yaitu 53%. Hal ini membuktikan bahwa pegawai pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang sudah memahami terkait dengan kinerja pegawai.

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji keabsahaan data untuk metode penelitian jenis kuantitatif. Kedua aspek tersebut bertujuan untuk menguji daftar pertanyaan dan melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir pertanyaan dalam mendefenisikan variabel. Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik *correlation product moment*. Ketentuan penguji validitas adalah $r_{hitung} < r_{tabel}$. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka intrumen dikatakan tidak valid, namun sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan valid.

Penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, sejumlah sampel yang digunakan untuk uji validitas ini adalah 73 sampel sehinggah r_{tabel} dalam uji validitas ini adalah 0,224, uji validitas dalam penelitian ini juga melihat nilai signifikasi, jika nilai signifikasi kurang 0,05 maka item tersebut valid,

sebaliknya jika signifikansi lebih dari 0,05 dikatakan tidak valid. Berikut ini adalah uji validitas dalam penelitian yang telah dilakukan:

1. Uji Validitas variabel kompetensi

Berikut ini hasil uji validitas variabel kompetensi yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Indikator	r_hitung	r_tabel	Nilai Sig.	Keterangan
X1.1	0,791	0,224	0,000	Valid
X1.2	0,827	0,224	0,000	Valid
X1.3	0,879	0,224	0,000	Valid
X1.4	0,712	0,224	0,000	Valid
X1.5	0,770	0,224	0,000	Valid
X1.6	0,588	0,224	0,000	Valid
X1.7	0,781	0,224	0,000	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kompetensi dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_hitung pertanyaan berada diatas 0,224 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehinggah semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

2. Uji Validitas variabel Budaya Organisasi

Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel kompetensi yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Indikator	r_hitung	r_tabel	Nilai sig.	Keterangan
X2.1	0,870	0,224	0,000	Valid
X2.2	0,842	0,224	0,000	Valid
X2.3	0,831	0,224	0,000	Valid
X2.4	0,714	0,224	0,000	Valid
X2.5	0,756	0,224	0,000	Valid
X2.6	0,643	0,224	0,000	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Budaya Organisasi dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_hitung pertanyaan berada diatas 0,224 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

3. Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	r_hitung	r_tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Y.1	0,727	0,224	0,000	Valid
Y.2	0,728	0,224	0,000	Valid
Y.3	0,704	0,224	0,000	Valid
Y.4	0,797	0,224	0,000	Valid
Y.5	0,876	0,224	0,000	Valid
Y.6	0,869	0,224	0,000	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kinerja Pegawai dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0,224 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam koesioner. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* dengan nilai *alpha* 0,6. Jika nilai Output lebih besar dari nilai 0,6 maka dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	reliabilitas
1	Kompetensi	0,882	reliabel
2	Budaya Organisasi	0,852	reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,876	reliabel

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari koesioner yang dipakai untuk menggambarkan bahwa variabel kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel dan bisa diandalkan sebagai alat ukur variabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi dapat dipakai dalam statistik paramemetric. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan menggunakan *Kolmogrov- Smirnov Test*. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila menunjukkan nilai signifikasi pada *Kolmogrov- Smirnov Test* lebih dari 5%. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52737465
Most Extrem differences	Absolute	0.102
	Positive	0.061
	Negative	-0.102
Test Statistic		0.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.056
b. est distribution is Normal		
c. Calculated from data		
d. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber data diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan pada pada tabel 4.12 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,056 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar

dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas timbul akibat adanya kasual antara dua variabel bebas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk menguji terdapatnya korelasi antar variabel bebas yang ditentukan dalam model regresi penelitian. Kriteria pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dikatakan tidak ada multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau *VIF* < 10. Hasil analisis uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

coefficients ^a								
Model		Unstandardised Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.612	2.121		5.476	0.000		
	Kompetensi	0.243	0.083	0.363	2.932	0.005	0.575	1.738
	Budaya Organisasi	0.275	0.106	0.319	2.580	0.012	0.575	1.738

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel pada 4.13, dapat dilihat melalui *Variance Inflation Faktor* (VIF) masing masing variabel independent memiliki VIF < 10,0 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini berarti bahwa antara variabel bebas, yaitu Kompetensi dan Budaya Organisasi tidak saling berkorelasi,

sehingga dapat dinyatakan model regresi linear berganda bebas dari asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari residual I pengamat ke pengamat yang lain. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heterokedastisitas dengan menggunakan *uji Gleser* dengan bantuan program SPSS dan juga dengan melihat grafik *scatterplot*. Hasil analisis uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Ustandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	1.646	1.363		1.208	0.231
	Kompetensi	0.039	0.053	-0.114	-0.730	0.468
	Budaya	0.056	0.068	0.129	0.822	0.414
	Organisasi					

a. Dependent Variabel: RES2

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 1.14 hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji gleser menunjukkan bahwa variabel independent (X1) mempunyai nilai signifikasi $> 0,05$ dengan rincian variabel kompetensi memiliki nilai Sig. $0,468 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi

heterokedastisitas pada variabel yang diuji, yang berarti tidak terdapat korelasi antara besarnya data dengan residualnya. Sedangkan variabel independent (X2) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ dengan rincian variabel budaya organisasi memiliki nilai Sig. 0,414. hal ini juga menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel yang diuji, yang berarti tidak terdapat korelasi antara besarnya data dengan residualnya.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara masing masing variabel terikat dengan variabel bebas. Pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah dengan melihat nilai signifikansi pada *Deviation From Linearity*. Kriteria linearitas ini adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear. Sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dan Y adalah linear. Hasil analisis uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4.15 hasil Linearitas Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*	Between Groups	(Combined)	403.438	17	23.732	3.802	0.000
		Linearity	243.089	1	243.089	38.945	0.000

Kompetensi		Deviation from Linearity	160.349	16	10.022	1.606	0.098
	Within Groups		343.302	55	6.242		
	Total		746.740	72			

Sumber data diolah dengan SPSS 27(2024)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *Signifikasi Deviation From Linearity* sebesar 0,098, sehingga dapat disimpulkan bahwa $0,098 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai.

b. Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4.16 Hasil Linearitas Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai* Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	329.329	12	27.437	3.943	0.000
		Linearity	230.339	1	230.339	33.103	0.000
		Deviation from Linearity	98.900	11	8.991	1.292	0.251
Within Groups			417.501	60	6.958		
Total			746.740	72			

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai *Signifikasi Deviation From Linearity* sebesar 0,251, sehingga dapat disimpulkan

bahwa $0,251 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi linear berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.612	2.121		5.476	0.000
	Kompetensi	0.243	0.083	0.363	2.932	0.005
	Budaya Organisasi	0.275	0.106	0.319	2.580	0.012

a. Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.17, maka persamaan linear regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 11,612 + 0,243 X_1 + 0,275 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta koefisien a sebesar 11,612, konstanta koefisien tersebut bernilai positif. Dengan hal tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa jika seluruh variabel independent dalam penelitian ini, meliputi variabel kompetensi dan budaya organisasi dari konstan atau bernilai nol, maka besarnya kinerja pegawai sebesar 11,612.
- b. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,243 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan, maka Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 0,243 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- c. Koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,275 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,275 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah *R Square*. Namun, apabila analisis menggunakan regresi linear berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diamati pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.620 ^a	0.384	0.367	2.563
a. Predictors:., Budaya Organisasi, Kompetensi				

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,384 atau 38,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan budaya organisasi sebesar 38,4% sedangkan 61,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji t digunakan secara parsial masing-masing variabel dengan kriteria uji dua arah (2-Tailed)

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.612	2.121		5.476	0.000
	Kompetensi	0.243	0.083	0.363	2.932	0.005

	Budaya	0.275	0.106	0.319	2.580	0.012
	Organisasi					
a. Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI						

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Cara menghitung t tabel:

$$\text{Rumus : } t = [a; (df = n - k)]$$

Dimana a = tingkat signifikansi

n = banyaknya sampel

k = banyaknya variabel

jadi diketahui:

$$n = 73$$

$$k = 3$$

$$a = 5\% (0,05)$$

$$\text{maka: } t = [5\% (df = 73 - 3)]$$

$$t = (0,05 : 70)$$

jadi nilai t tabel adalah 0,1954

Adapun hasil uji t pada tabel hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kompetensi (X1) mempunyai t hitung sebesar 2,932 sedangkan t tabel sebesar 0,1954 serta nilai sig. Sebesar 0,005. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (2,932 > 0,1954) dan nilai sig. Sebesar 0,005 < 0,05 atau dengan kata lain H1 di terima, yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi

yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh para pegawainya.

- 2) Variabel budaya organisasi (X2) mempunyai t hitung 2,580 sedangkan t tabel sebesar 0,1954 serta nilai sig. sebesar 0,012. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (2,580 > 0,1954) dan nilai sig. sebesar 0,012 < 0,05 atau dengan kata lain H2 diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi pada kinerja pegawainya, maka semakin tinggi pula kemampuan kinerja yang dimiliki oleh pegawainya.

7. Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Variabel kompetensi (X1) mempunyai t hitung sebesar 2,932 sedangkan t tabel sebesar 0,1954 serta nilai sig. Sebesar 0,005. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (2,932 > 0,1954) dan nilai sig. Sebesar 0,005 < 0,05 atau dengan kata lain H1 di terima, yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompetensi terhadap kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh pegawainya.

Berdasarkan Hasil analisis distribusi dari jawaban bahwa jawaban dengan nilai rata rata tertinggi pada variabel Kompetensi yaitu jawaban setuju dengan nilai rata rata 44%. Hal ini menunjukkan bahwa sikap pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang

masih dipertahankan dengan baik. Mayoritas pegawai memiliki sikap dan dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakri (2022 : 704) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ini berimplikasi bahwa semakin berkompentensi para pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan di capai oleh karyawan.

Dan hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dwi Juniarto (2019) : yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur (*path*) dari identifikasi komeptensi ke kinerja pegawai sebesar 0,435 dan nilai p-value sebesar $0,002 < 0,05$. Hal menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sementara itu hasil penelitian lain dari Rosmaini R (2019) : menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari t hitung lebih kecil daripada t tabel yaitu t hitung $0,527 <$ dari t tabel $0,668$ dengan nilai sig $0,064 > 0,05$. Hal diakibatkan oleh beberapa faktor, yaitu masih banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang kerjanya, dan belum bisa menyelesaikan tugas nya dengan baik.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi budaya organisasi (X2) mempunyai t hitung 2,580 sedangkan t tabel sebesar 0,1954 serta nilai sig. sebesar 0,012. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,580 > 0,1954$) dan nilai sig. sebesar $0,012 < 0,05$ atau dengan kata lain H2 diterima, yang berarti

bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan berkembangnya Budaya Organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh pegawainya.

Berdasarkan hasil analisis distribusi dari jawaban responden menunjukkan bahwa jawaban dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel budaya organisasi yaitu jawaban setuju dengan nilai rata-rata 43%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran diri pada setiap pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang masih dipertahankan dengan baik. Mayoritas dari pegawai memiliki kesadaran diri untuk mengembangkan atau mengasah kemampuan terhadap tugas yang diberikan kepada setiap pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Fatimah (2020) menunjukkan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa seseorang karyawan mengikuti budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Dan ini juga sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mardiyah Pratiwi (2019) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kerja karyawan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu hasil penelitian lain oleh Mokodompit (2016) tidak sejalan dengan penelitian ini. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa Budaya Organisasi dalam penelitian ini tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut diakibatkan oleh berbagai macam faktor, yaitu fasilitas penunjang karyawan seperti peralatan kerja kurang memadai, pemimpin yang kurang mampu mengontrol informasi dan komunikasi secara efektif.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya.
- 2) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka, semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.

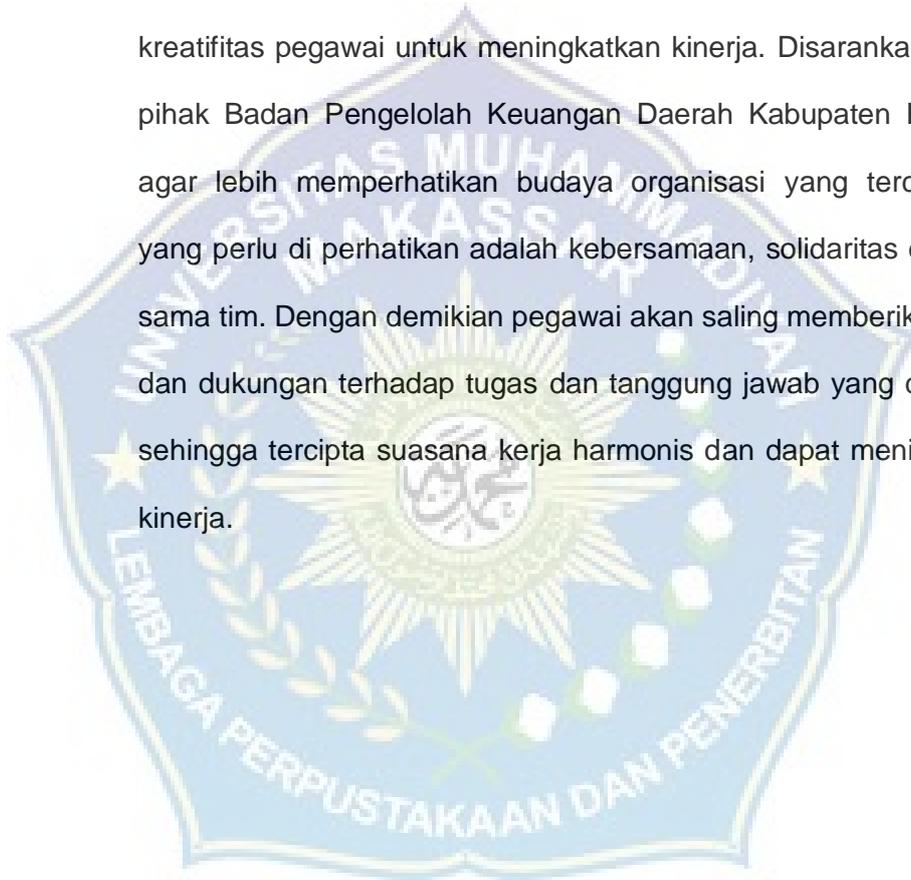
B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan sebelumnya, saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan Kepala Badan Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang dapat menyakinkan dan mengerakkan pegawainya agar mau bekerja sama dalam meningkatkan Kompetensi dan serta selalu turut serta dalam kegiatan yang dapat memberikan kontribusi yang besar untuk tercapainya kinerja yang baik, karena ada pengaruh kompetensi dan Kinerja pegawai. Serta disarankan pegawai yang kurang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap perlu

dilakukan pelatihan peningkatan kompetensi dalam bidangnya. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik.

- 2) Dari faktor Budaya Organisasi sebaiknya meningkatkan solidaritas dan kekompakan untuk menstimulasinya semangat pegawai dan kreatifitas pegawai untuk meningkatkan kinerja. Disarankan kepada pihak Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang agar lebih memperhatikan budaya organisasi yang tercipta. Hal yang perlu di perhatikan adalah kebersamaan, solidaritas dan kerja sama tim. Dengan demikian pegawai akan saling memberikan solusi dan dukungan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga tercipta suasana kerja harmonis dan dapat meningkatkan kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bakri, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 704-712.
- Bintoro. (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad (2020) *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Daryanto, E., & Subagio, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi abc. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 11(2).
- E. Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi, II*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Alfabeta. Bandung.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan pelatihan sebagai variabel intervening pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Artha Kanjuruhan Pemerintahan Kabupaten Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ghozali, Iman (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Junianto, D. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. wahyu daya mandiri surabaya. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 1-10
- Mangkunegara. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Verena Multi Finance. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi*, 6(1), 93–103.

<http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/140%0Ahttps://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/download/140/132>

- Mokodompit, W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia cabang Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Nurdin, R., Firman, A., & Hamzah, H. M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Ezenza Journal (EJ)*, 1(1), 114-124.
- Panbundu, M.T. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Permana, B. S., Marbawi, M., & Qamarius, I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 94-110.
- Pratiwi, N. M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel di Palembang. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, 4(2), 61-71.
- Rahayuningsih, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(3), 414-422.
- Ramadhan, I. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Ritonga, Z. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Labuhanbatu Utara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458.77-89*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.

- 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.
- Simanjuntak, Payaman J. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar). *Journal Of Management, Business And Education*, 7(1), 76-82.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar). *Journal Of Management, Business And Education*, 7(1), 76-82.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Barupress.
- Sutrisno, T. F. C. W. (2018). *Pengaruh kepemimpinan strategik, budaya organisasi, sistem informasi manajemen terhadap implementasi total quality management dan kinerja perusahaan pada PT. CS2 Pola Sehat di Indonesia* (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya).
- Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 17-42.
- Wahyuni, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan. 7(3), 164–175.
<https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2711>
- Wibowo, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1).

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN

A. Data Peneliti

Assalamualaikum Warahmatulahi Wabarakatuh.

Responden yang terhormat, saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penilaian dalam rangka penyusunan skripsi saya, adapun biodata saya sebagai berikut:

Nama : Muh Ikhzan
Nim : 105721114020
Prodi/ Jurusan : Manajemen
Semester : 8 (Delapan)
No. Hp : 085298476120

Pada saat ini saya sedang menyusun skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang”** Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, saya (peneliti) mengucapkan banyak terima kasih

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang **Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang** dalam rangka penyelesaian Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Jawaban responden agar disampaikan kepada peneliti dan jawaban anda tetap akan di rahasiakan.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban yang ibu/bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda centang (✓), coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda(✓) pada jawaban yang sebenarnya anda pilih.
4. Tidak ada jawaban yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda. Berilah tanda (✓) pada skala pengukurang yang tersedia.
 - a. Sangat Setuju (SS) (5)
 - b. Setuju (S) (4)
 - c. Kurang Setuju (KS) (3)
 - d. Tidak Setuju (TS) (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) (1)

C. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :

3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pangkat/Golongan :

A. Pertanyaan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kompetensi (X1)						
Pengetahuan						
1.	Pegawai harus mempunyai pengetahuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
2.	Pegawai harus didukung dengan pengetahuan teknologi sesuai pekerjaan					
Pemahaman						
1.	Pegawai harus memahami standar operasional kerja organisasi					
2.	Pegawai sebaiknya mampu terus melakukan pengembangan dengan dengan kemampuan yang dimiliki					
Sikap						
1.	Pegawai sebaiknya memandang pekerjaan sebagai tantangan bukan beban					
2.	Pegawai sebaiknya memiliki sikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
3.	Pegawai hendaknya yakin bahwa sikap baik terhadap rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Budaya Organisasi (X2)						
Kesadaran Diri						
1.	Pegawai harus memiliki kesadaran untuk mengembangkan diri supaya mendapatkan hasil yang optimal					
2.	Pegawai sebaiknya memiliki inisiatif ketika mengerjakan tugas					
Kepribadian						
1.	Pegawai harus mengedepankan visi dan misi organisasi dibandingkan kepentingan pribadi					
2.	Pegawai sebaiknya selalu menyampaikan saran yang jelas dan terbuka bagi organisasi					
Orientasi Tim						
1.	Pegawai hendaknya menjalin kerja sama dengan anggota bidang kerja lainya untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi		★			
2.	Pegawai harus melakukan koordinasi baik dengan pimpinan dan sesama rekan kerja					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kinerja Pegawai (Y)						
Target						
1.	Pegawai harus memenuhi target kuantitas kerjanya					
2.	Pegawai harus memenuhi tugas yang telah diberikan oleh organisasi					
Kualitas						

1.	Pegawai sebaiknya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
2.	Pegawai sebaiknya mampu bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang mengawasi					
Waktu						
1.	Pegawai sebaiknya mampu mengatur waktu kerja sesuai target					
2.	Pegawai harus berpikir bahwa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sangat penting					

LAMPIRAN 2 : KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Masa Kerja	Kode
1	Nelli	perempuan	1	40	2	2-4 tahun	2
2	Patahuddin	laki-laki	2	50	3	5-7 tahun	3
3	Hastuti	perempuan	1	34	2	<2 tahun	1
4	Rahmat	laki-laki	2	52	3	5-7 tahun	3
5	Nurasia	perempuan	1	39	2	<2 tahun	1
6	Mukmin Ibrahim	perempuan	1	48	3	2-4 tahun	2
7	Rakhmat Purnama Sam	laki-laki	2	47	3	2-4 tahun	2
8	Milayanti	perempuan	1	41	3	<2 tahun	1
9	Nurtina	perempuan	1	33	2	<2 tahun	1
10	Muhammad sukir arsyad	laki-laki	2	30	1	<2 tahun	1
11	Kiky novrianti	perempuan	1	27	1	<2 tahun	1
12	Hastuti , SE	perempuan	1	34	2	<2 tahun	1
13	Permadi Hasan,SE.,M.AP	laki-laki	2	43	3	5-7 tahun	3
14	Nurlia Maruddin,SE.,M,Si	perempuan	1	48	3	5-7 tahun	3
15	Juhardy,S.IP	laki-laki	2	45	3	5-7 tahun	3
16	Agung Wijaya,SE.M.AP	laki-laki	2	46	3	5-7 tahun	3
17	Ruhama Saleh,SE,M.AP	laki-laki	2	40	2	2-4 tahun	2
18	Edy Kayang, SE	laki-laki	2	53	3	2-4 tahun	2
19	Nini Suhartini, SE	perempuan	1	39	2	2-4 tahun	2
20	Gunarty,S.Kom	perempuan	1	40	2	2-4 tahun	2
21	Musdalifah,SE	perempuan	1	39	2	2-4 tahun	2
22	Kasfun Nur,SE	perempuan	1	40	2	2-4 tahun	2

23	Hadma,SE	laki-laki	2	49	3	2-4 tahun	2
24	Sabrina Maryani,SE	perempuan	1	29	1	<2 tahun	1
25	Israwati Akhmad, SE, M.AP	perempuan	1	41	3	2-4 tahun	2
26	Irwansyah Syahrir, A.Md	laki-laki	2	43	3	2-4 tahun	2
27	Kasmawati	perempuan	1	42	3	2-4 tahun	2
28	Karmila Aprianti K, SE	perempuan	1	38	2	2-4 tahun	2
29	Fadhil Rajab	laki-laki	2	45	3	2-4 tahun	2
30	I Hati	perempuan	1	54	3	2-4 tahun	2
31	Shalahuddin, S, Pd	laki-laki	2	49	3	2-4 tahun	2
32	Surya Daharma Umar, S. STP	laki-laki	2	30	1	2-4 tahun	2
33	Abd. Rahman Sayam, S. ST	laki-laki	2	38	2	2-4 tahun	2
34	Andi Ahmad Taib Lamai, SE	laki-laki	2	38	2	<2 tahun	1
35	ROSMAYANTI	perempuan	1	38	2	<2 tahun	1
36	Hasmida, S, AP	perempuan	1	44	3	<2 tahun	1
37	ALHAM, SE	laki-laki	2	43	3	2-4 tahun	2
38	Astra Laila, SE	perempuan	1	46	3	<2 tahun	1
39	MUH. ISMUNANDAR A.P, SH	laki-laki	2	41	3	<2 tahun	1
40	RANDI	laki-laki	2	36	2	<2 tahun	1
41	Mardia	perempuan	1	33	2	<2 tahun	1
42	KURNIA HASAN, SH	laki-laki	2	40	2	<2 tahun	1
43	Iskandar, A. Md. Pi	laki-laki	2	34	2	<2 tahun	1
44	Rizka Warkib, SE	perempuan	1	36	2	<2 tahun	1
45	USMAN, S. Pd	laki-laki	2	33	2	<2 tahun	1
46	Emi Rahmi, SE	perempuan	1	33	2	<2 tahun	1
47	NURNANINGSI, SE	perempuan	1	38	2	2-4 tahun	2
48	Nurfadillah, S. Pd	perempuan	1	31	2	<2 tahun	1
49	HARIATI, SE.	perempuan	1	30	2	<2 tahun	1
50	RASMI	perempuan	1	43	3	<2 tahun	1
51	Rosmini, A. Md	perempuan	1	30	1	<2 tahun	1
52	SATRIANI, S.Sos	perempuan	1	32	2	2-4 tahun	2
53	Hasmita Sari, S. PD	perempuan	1	35	2	<2 tahun	1
54	HERIANTO,SE	laki-laki	2	38	2	<2 tahun	1
55	Rahmawati, SE	perempuan	1	31	2	2-4 tahun	2
56	Andrie Fataharani	laki-laki	2	30	1	2-4 tahun	2

11	4	5	4	4	4	4	4	29
12	4	4	5	5	5	5	5	33
13	2	2	2	2	5	5	2	20
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	3	4	4	4	4	4	27
16	4	5	4	5	5	5	4	32
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	2	4	4	4	4	4	26
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	2	2	2	2	2	2	2	14
22	4	3	3	3	3	3	3	22
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	4	5	5	4	5	5	5	33
25	3	3	3	4	4	4	3	24
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	2	3	5	5	2	25
28	5	5	4	5	5	5	4	33
29	4	4	4	4	5	5	4	30
30	3	3	2	2	2	2	2	16
31	4	5	5	2	5	5	5	31
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	5	2	5	5	5	30
34	4	5	5	5	5	5	5	34
35	3	2	2	3	4	4	2	20
36	4	5	5	5	3	3	5	30
37	4	4	4	4	5	5	4	30
38	5	5	5	4	5	5	5	34
39	2	4	4	4	4	4	4	26
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	5	4	4	4	4	4	29
42	4	4	5	5	5	5	5	33
43	2	2	2	3	3	3	2	17
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	3	4	4	4	4	4	27
46	4	5	4	5	5	5	4	32
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	4	2	4	3	4	4	4	25
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	5	5	5	5	5	4	4	33

52	4	4	2	3	5	4	4	26
53	5	5	4	5	5	5	5	34
54	4	4	4	4	5	4	4	29
55	3	3	2	2	2	4	4	20
56	4	5	5	2	5	5	5	31
57	4	4	4	4	4	5	5	30
58	4	4	5	2	5	5	5	30
59	4	5	5	5	5	4	5	33
60	3	2	2	3	4	4	4	22
61	4	5	5	5	3	4	4	30
62	4	4	4	4	5	5	5	31
63	5	5	5	4	5	2	5	31
64	2	4	4	4	4	4	4	26
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	5	4	4	4	5	5	31
67	4	4	5	5	5	5	5	33
68	2	2	2	3	3	5	5	22
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	4	3	4	4	4	4	4	27
71	4	5	4	5	5	2	2	27
72	5	5	5	5	5	3	3	31
73	5	5	5	5	5	3	4	32
Total	286	296	294	219	317	310	300	2904
Rata-Rata	3,91	4,05	4,02	3	4,34	4,24	4,10	39,78

BUDAYA ORGANISASI (X2)							
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	4	4	4	2	4	4	22
2	4	3	4	4	4	3	22
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	2	4	4	22
5	4	4	4	2	4	4	22
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	5	5	29
10	5	4	5	4	5	4	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	3	3	3	3	3	3	18

14	4	4	4	3	4	4	23
15	4	4	3	3	4	4	22
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	3	4	4	4	3	4	22
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	3	3	3	3	3	18
22	3	3	3	4	3	3	19
23	3	3	2	3	3	3	17
24	5	5	5	4	5	5	29
25	4	4	4	3	4	4	23
26	5	5	5	3	5	5	28
27	4	3	4	4	4	3	22
28	5	4	4	5	5	4	27
29	4	4	4	4	4	4	24
30	2	4	4	2	2	4	18
31	5	5	5	4	5	5	29
32	4	4	4	3	4	4	23
33	4	5	4	4	4	5	26
34	5	4	5	3	5	4	26
35	3	3	3	2	3	3	17
36	5	5	5	4	5	5	29
37	5	4	5	4	5	4	27
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	3	4	4	23
40	4	3	4	2	4	3	20
41	4	4	4	2	4	4	22
42	4	3	4	4	4	3	22
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	4	2	4	4	22
45	4	4	4	2	4	4	22
46	4	4	3	4	4	4	23
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	4	5	5	29
50	5	4	5	4	5	4	27
51	5	5	5	3	4	4	26
52	4	3	4	4	4	2	21
53	5	4	4	5	5	4	27
54	4	4	4	4	4	3	23

55	2	4	4	2	4	4	20
56	5	5	5	4	5	3	27
57	4	4	4	3	3	2	20
58	4	5	4	4	5	4	26
59	5	4	5	3	5	4	26
60	3	3	3	2	5	5	21
61	5	5	5	4	4	3	26
62	5	4	5	4	4	2	24
63	5	5	5	5	4	2	26
64	4	4	4	3	4	4	23
65	4	3	4	2	5	5	23
66	4	4	4	2	4	2	20
67	4	3	4	4	4	2	21
68	5	5	5	5	3	4	27
69	4	4	4	2	5	5	24
70	4	4	4	2	5	5	24
71	4	4	3	4	5	4	24
72	5	5	5	5	5	4	29
73	5	5	5	5	3	4	27
Total	315	305	312	265	313	290	1798
Rata-Rata	4,31	4,17	4,27	3,63	4,28	3,97	24,63

KINERJA PEGAWAI (Y)							
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	5	5	5	5	5	29
7	5	4	4	5	5	5	28
8	5	5	4	5	5	5	29
9	5	5	5	4	4	4	27
10	5	4	4	4	4	4	25
11	3	5	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	3	3	3	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24

16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	4	4	4	4	26
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	5	5	5	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	3	3	4	4	4	21
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	3	3	3	21
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	4	5	5	5	29
27	4	4	4	3	3	3	21
28	5	4	5	5	5	5	29
29	4	5	5	4	4	4	26
30	4	3	4	2	2	2	17
31	5	5	4	4	4	4	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	4	5	4	4	4	26
34	5	5	5	5	5	5	30
35	3	3	3	3	3	3	18
36	5	5	5	4	4	4	27
37	4	5	5	4	4	4	26
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	5	5	5	27
40	4	4	4	4	4	4	24
41	3	3	4	4	4	4	22
42	4	4	3	3	3	3	20
43	4	4	4	5	5	5	27
44	5	5	5	4	4	4	27
45	4	4	4	5	5	5	27
46	5	5	5	3	3	3	24
47	4	4	4	5	5	5	27
48	5	5	5	4	4	4	27
49	4	5	5	2	2	2	20
50	4	3	2	4	4	4	21
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	4	5	5	5	4	28
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	5	5	5	5	5	29

57	5	4	4	5	4	4	26
58	5	5	4	5	4	5	28
59	5	5	5	4	5	5	29
60	5	4	4	4	4	4	25
61	3	5	4	4	4	5	25
62	5	5	5	5	5	5	30
63	3	3	3	4	3	3	19
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	4	4	4	24
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	4	4	4	5	27
68	5	5	5	5	5	5	30
69	4	4	4	5	4	4	25
70	4	4	4	4	4	4	24
71	3	3	3	4	3	3	19
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	3	5	4	4	24
Total	312	313	307	309	304	306	1851
Rata-Rata	4,27	4,28	4,23	4,23	4,16	4,19	25,35

LAMPIRAN 4 : OLAH DATA SPSS

A. Karakteristik Responden

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	43	58.9	58.9	58.9
	Laki-Laki	30	41.1	41.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	15	20.5	20.5	20.5
	31-40 tahun	36	49.3	49.3	69.9

>40 tahun	22	30.2	30.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 tahun	37	50.7	50.7	50.7
	2-4 tahun	30	41.1	41.1	91.8
	5-7 tahun	6	8.2	8.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

B. Deskripsi Variabel

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.2	8.2	8.2
	Kurang Setuju	9	12.3	12.3	20.5
	Setuju	43	58.9	58.9	79.5
	Sangat Setuju	15	20.5	20.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.0	11.0	11.0
	Kurang Setuju	8	11.0	11.0	21.9
	Setuju	29	39.7	39.7	61.6
	Sangat Setuju	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Tidak Setuju	10	13.7	13.7	13.7
	Kurang Setuju	4	5.5	5.5	19.2
	Setuju	33	45.2	45.2	64.4
	Sangat Setuju	26	35.6	35.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.0	11.0	11.0
	Kurang Setuju	9	12.3	12.3	23.3
	Setuju	32	43.8	43.8	67.1
	Sangat Setuju	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.1	4.1	4.1
	Kurang Setuju	6	8.2	8.2	12.3
	Setuju	27	37.0	37.0	49.3
	Sangat Setuju	37	50.7	50.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.5	5.5	5.5
	Kurang Setuju	6	8.2	8.2	13.7
	Setuju	31	42.5	42.5	56.2
	Sangat Setuju	32	43.8	43.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	9.6	9.6	9.6
	Kurang Setuju	5	6.8	6.8	16.4
	Setuju	34	46.6	46.6	63.0
	Sangat Setuju	27	37.0	37.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang Setuju	7	9.6	9.6	12.3
	Setuju	32	43.8	43.8	56.2
	Sangat Setuju	32	43.8	43.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	17.8	17.8	17.8
	Setuju	34	46.6	46.6	64.4
	Sangat Setuju	26	35.6	35.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	8	11.0	11.0	12.3
	Setuju	34	46.6	46.6	58.9
	Sangat Setuju	30	41.1	41.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	20.5	20.5	20.5
	Kurang Setuju	14	19.2	19.2	39.7
	Setuju	27	37.0	37.0	76.7
	Sangat Setuju	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	9	12.3	12.3	13.7
	Setuju	31	42.5	42.5	56.2
	Sangat Setuju	32	43.8	43.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.2	8.2	8.2
	Kurang Setuju	12	16.4	16.4	24.7
	Setuju	33	45.2	45.2	69.9
	Sangat Setuju	22	30.1	30.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11.0	11.0	11.0
	Setuju	36	49.3	49.3	60.3
	Sangat Setuju	29	39.7	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11.0	11.0	11.0
	Setuju	37	50.7	50.7	61.6
	Sangat Setuju	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	7	9.6	9.6	11.0
	Setuju	41	56.2	56.2	67.1
	Sangat Setuju	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang Setuju	5	6.8	6.8	9.6
	Setuju	40	54.8	54.8	64.4
	Sangat Setuju	26	35.6	35.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang Setuju	7	9.6	9.6	12.3
	Setuju	41	56.2	56.2	68.5

X1.5	Pearson Correlation	.576**	.564**	.585**	.443**	1	.580**	.444**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.6	Pearson Correlation	.257*	.276*	.331**	.198	.580**	1	.592**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.028	.018	.004	.093	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.7	Pearson Correlation	.503**	.530**	.727**	.373**	.444**	.592**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
Kompetensi	Pearson Correlation	.791**	.827**	.879**	.712**	.770**	.588**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Budaya Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.677**	.808**	.621**	.675**	.320**	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.677**	1	.750**	.528**	.457**	.550**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.808**	.750**	1	.504**	.537**	.360**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000

	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.621**	.528**	.504**	1	.334**	.179	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.130	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.675**	.457**	.537**	.334**	1	.580**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.6	Pearson Correlation	.320**	.550**	.360**	.179	.580**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.002	.130	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.870**	.842**	.831**	.714**	.756**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

		Correlations						
		Y1	Y2	.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	.626**	.626**	.368**	.436**	.411**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y.2	Pearson Correlation	.626**	1	.733**	.286*	.383**	.449**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.001	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y.3	Pearson Correlation	.626**	.733**	1	.254*	.399**	.351**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.030	.000	.002	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73

	N	73	73	73	73	73	73	73
Y.4	Pearson Correlation	.368**	.286*	.254*	1	.906**	.878**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.030		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y.5	Pearson Correlation	.436**	.383**	.399**	.906**	1	.946**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y.6	Pearson Correlation	.411**	.449**	.351**	.878**	.946**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.727**	.728**	.704**	.797**	.876**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

D. Uji Validasi

2. Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.881	7

3. Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

4. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.874	6

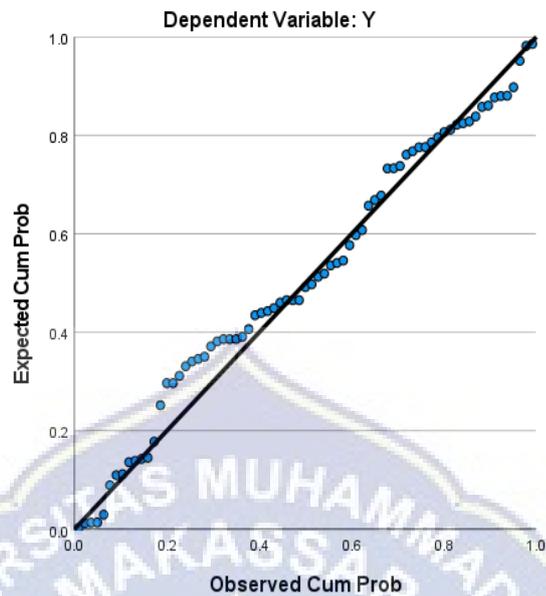
E. Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Berganda

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		73	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.52737465	
Most Extreme Differences	Absolute	.102	
	Positive	.061	
	Negative	-.102	
Test Statistic		.102	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.056	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.056	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.050
		Upper Bound	.062

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	11.612	2.121			5.476	.000		
	Total.X1	.243	.083	.363		2.932	.005	.575	1.738
	Total.X2	.275	.106	.319		2.580	.012	.575	1.738

a. Dependent Variable: Total.Y

3. Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.646	1.363		1.208	.231
	Total.X1	-.039	.053	-.114	-.730	.468
	Total.X2	.056	.068	.129	.822	.414

a. Dependent Variable: RES2

4. Uji Linearitas

1) Variabel Kompetensi Dengan Kinerja pegawai

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*	Between	(Combined)	403.438	17	23.732	3.802	.000
Kompetensi	Groups	Linearity	243.089	1	243.089	38.945	.000
		Deviation from	160.349	16	10.022	1.606	.098
		Linearity					
Within Groups			343.302	55	6.242		
Total			746.740	72			

2) Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	329.239	12	27.437	3.943	.000
Budaya Organisasi	Groups	Linearity	230.339	1	230.339	33.103	.000
		Deviation	98.900	11	8.991	1.292	.251
		from Linearity					
Within Groups			417.501	60	6.958		
Total			746.740	72			

5. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.612	2.121		5.476	.000
	Total.X1	.243	.083	.363	2.932	.005
	Total.X2	.275	.106	.319	2.580	.012

6. Uji Determinasi (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.367	2.563

7. Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.612	2.121		5.476	.000
	Total.X1	.243	.083	.363	2.932	.005
	Total.X2	.275	.106	.319	2.580	.012

a. Dependent Variable: Total.Y

LAMPIRAN 5 : PERSURATAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 114/105/A.2-II/XII/45/2023
 2023

Makassar, 16 Desember

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Muh Ikhzan

Stambuk : 105721114020

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja
 Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten
 Enrekang

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian
 sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.



Tembusan:

1. *Rektor Unismuh Makassar*

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
 Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411) 865588 Makassar 90221 e-mail : lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3020/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 17 Jumadil Awal 1445
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 30 Nopember 2023 M
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Se!

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 114/105/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 16 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : MUH IKHZAN
No. Stambuk : 10572 1114020
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN
ENREKANG"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 20 Desember 2023 s/d 20 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Muly. Arief Muhsin, M.Pd
NBM-1127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 31697/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Enrekang
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3020/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 30 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: MUH IKHZAN
Nomor Pokok	: 105721114020
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN ENREKANG "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 20 Desember 2023 s/d 20 Februari 2024

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 16 Desember 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth.
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sudirman, Km 3 Pinang Telp./Fax (0420) 21079

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 73.16/634/DPMTSP/ENR/IP/XII/2023

Berdasarkan Peraturan Bupati Enrekang nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Enrekang Nomor 159 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dengan ini memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

MUH IKHZAN

Nomor Induk Mahasiswa	: 105721114020
Program Studi	: MANAJEMEN
Lembaga	: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Pekerjaan Peneliti	: MAHASISWA
Alamat Peneliti	: DUSUN BUNTU AMPANG
Lokasi Penelitian	: BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN ENREKANG
Anggota/Pengikut	: -

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka **PENYUSUNAN SKRIPSI** dengan Judul :
PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Lamanya Penelitian : **2023-12-27 s/d 2024-02-27**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Surat izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Enrekang
27/12/2023 09:43:14
KEPALA DINAS,



Dr. Ir. CHAIDAR BULLU ST, MT
Pangkat: Pembina Tk.I
NIP. 19750524 200212 1 005

Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Enrekang sebagai laporan
2. Kepala Bakesbangpat Kab. Enrekang
3. Desa/Lurah/Camat tempat peneliti
4. Mahasiswa ybs.



Balai Sertifikasi Dokumen ini didaftarkan secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSnE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
BADAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH
B K A D
Jl. Jenderal Sudirman No. 01 Pinang
ENREKANG

Enrekang, 27 Desember 2023

Nomor : 900/167/BKAD/XII/2023
 Lampiran : -
 Perihal : Bersedia Menerima Penelitian

Kepada
 Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Bisnis UNISMUH
 di
 Tempat

Berdasarkan surat keterangan penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Nomor 73.16/634/DPMP/TSP/ENR/IP/XII/2023 Tanggal 27 Desember 2023, Pada prinsipnya Badan Keuangan dan Aset Daerah bersedia menerima Mahasiswa atas nama Muth Ikhzan, Nim. 10.5721114020 Jurusan Manajemen untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "*Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang*". Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 27 Desember 2023 s/d 27 Februari 2024.

Demikian Surat ini disampaikan dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

An. KEPALA BKAD
KASUBAG. UMUM DAN
KEPEGAWAIAN



NELLI SE, MM
 NIP. 49830422 201101 2 010



PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
BADAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH
B K A D
Jl. Jenderal Sudirman No. 01 Pinang
E N R E K A N G

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
 Nomor : 900 /168/BKAD/XII/2023

Berdasarkan surat keterangan penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Nomor 73.16/634/DPMPSTP/ENR/IP/XII/2023 Tanggal 27 Desember 2023,, maka dengan ini Badan Keuangan dan Asset Daerah (BKAD) Kabupaten Enrekang dengan ini menyatakan:

Nama : MUH IKHZAN
 NIM : 105721114020
 Jurusan : MANAJEMEN
 Lembaga : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 Pekerjaan Peneliti : MAHASISWA
 Alamat Peneliti : DUSUN BUNTU AMPANG

Yang tersebut di atas benar-benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi terhitung mulai tanggal 27 Desember 2023 s/d 27 Februari 2024 dengan judul *'Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang'*.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Enrekang, 27 Februari 2024

An. KEPALA BKAD
 KASUBAG. UMUM DAN
 KEPENGAWAIAN



LAMPIRAN 6 : DOKUMENTASI





LAMPIRAN : VALIDASI DATA DAN ABSTRAK



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iora It. II | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		MUH IKHZAN		
NIM		10571114020		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN ENREKANG		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos.,M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Andi Arifwangsa Adiningrat, S.E.,S.Pd.,M.Ak		
NAMA VALIDATOR		Sri Andayaningsih, SE., M.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	18/02/24	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)	18/02/24	Lengkap	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	18/02/24	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	18/02/24	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	18/02/24	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	18/02/24	Lengkap	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	18/02/24	Lengkap	
8	Hasil Interpretasi data	18/02/24	Lengkap	
9	Dokumentasi	18/02/24	Lengkap	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

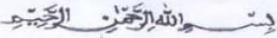
LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Muh Ikhzan		
NIM		105721114020		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Daerah Kabupaten Enrekang		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.Pd.		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Audi Atipwanga Adiningsrat, S.E., S.Pd., M.Ak.		
NAMA VALIDATOR		Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	21/03/2024	<ol style="list-style-type: none"> Gunakan kalimat Main Supervisor (nama pembimbing 1) dan Co-Supervisor (nama pembimbing 2) Tambahkan kata skripsi sesudah judul penelitian Hasil dari kata kunci dicetak miring Lakukan yang sama pada abstrak terjemahan 	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN ; TURNITING


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
 Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588


SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
 Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Muh Ikhsan
 Nim : 105721114020
 Program Studi : Magister Agribisnis

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	9 %	15 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
 Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
 seperlunya.

Makassar, 22 Maret 2024
 Mengetahui
 Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,


 Nur Saiful Huda, M.I.P.
 NIM 1064 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
 Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
 Website: www.library.unismuh.ac.id
 E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

CS dipindai dengan CamScanner

Muh Ikhzan 105721114020 Bab I

ORIGINALITY REPORT

9%	9%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	5%
2	schaizatul.blogspot.com Internet Source	4%



Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography Off

Muh Ikhzan 105721114020 Bab II

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source		3%
2	www.slideshare.net Internet Source		3%
3	journal.steamkop.ac.id Internet Source		2%
4	eprints.unmas.ac.id Internet Source		2%
5	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source		2%
6	repository.uma.ac.id Internet Source		2%
7	Submitted to Universitas Nasional Student Paper		2%
8	repository.itbwigalumajang.ac.id Internet Source		2%
9	repository.unibos.ac.id Internet Source		2%

Muh Ikhzan 105721114020 Bab III

ORIGINALITY REPORT

9%
SIMILARITY INDEX

9%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | idr.uin-antasari.ac.id
Internet Source | 5% |
| 2 | text-id.123dok.com
Internet Source | 4% |



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches

Muh Ikhzan 105721114020 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

10%	12%	8%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%
2	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	2%
3	repository.uinsu.ac.id Internet Source	2%
4	docobook.com Internet Source	2%
5	Erika Hartina, Arie Hendra Saputro, Dadan Abdul Aziz Mubarok: "Pengaruh Harga, Brand Image Dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sabun Mandi Cair Lifebouy di Kota Bandung", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023 Publication	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
LULUS
turnitin

CS dipinjam dengan Cerdic.com

n Ikhzan 105721114020 Bab V

ORIGINALITY REPORT

0% SIMILARITY INDEX	0% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
------------------------	------------------------	--------------------	----------------------

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

CS Diambil dengan CamScanner

BIOGRAFI PENULIS



MUH IKHZAN, Panggilan Iccang lahir di Enrekang pada tanggal 31 Juli 1999 dari pasangan suami istri Bapak Adam dan Ibu Sanaria. Peneliti adalah anak Keempat dari 7 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Sultan Alauddin 3 Lorong, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDK Buntu Ampang lulus tahun 2013, SMP NEGERI 2 Alla lulus tahun 2016, SMA MUHAMMADIYAH KALOSI lulus tahun 2019 dan mulai tahun 2020 mengikuti Program Studi Manajemen Kampus Universitas

Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Uniiversitas Muhammadiyah Makassar.

