

ABSTRAK

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorar Pada Kantor Kecamatan Medan Denai

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorar pada Kantor Kecamatan Medan Denai. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Peneliti menggunakan 46 orang pegawai untuk responden sebagai sampel. Hal yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah menurut pengamatan diketahui bahwa dalam upaya peningkatan efektivitas kerja di lingkungan Kecamatan Medan Denai setiap pegawai memiliki komitmen organisasi yang berbeda, tidak semua pegawai mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi dan masih adanya pegawai yang belum mampu meninggalkan kebiasaan-kebiasaan buruk atau budaya-budaya tidak baik. Sehingga hal ini sering menimbulkan permasalahan khususnya dalam penyelesaian tugas menjadi tidak efektif. Sebagaimana analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi belum memadai dilihat dari penempatan, kemampuan dan pengetahuan pegawai. Kompetensi pekerja cukup memadai, dilihat dari perbedaan kemampuan pegawai dilihat dari pengetahuan, keterampilan, inisiatif, komitmen kerja, pemahaman tupoksi, kecepatan kerja, keakuratan pekerjaan dan kerja sama pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi Pekerja, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

Analysis of The Influence of Organizational Culture and Employee Competency on The Work Effectiveness of Employees At The Medan Denai District Office.

This research purpose to analyze the effect of organizational culture, and employee competency towards work effectiveness in Medan Denai District Office. The research method used in this study is a quantitative analysis research method. The data used are primary and secondary data. The researcher used 46 employees for respondents as samples. The background of this research is according to observations note that in an effort to increase work effectiveness in Medan Denai District Office each employee has a different organizational commitment, not all employees who have not been able leaving bad habits or bad cultures. So this is often cause problems especially in the completion of tasks become ineffective. As the analysis has been carried out, it can be concluded that the organizational culture has not been adequately seen from the placement, ability and knowledge of employees. Employee competency is quite adequate, judging from differences in employee abilities seen from knowledge, skills, initiative, work commitment, understanding of duties, speed of work, accuracy of work and employee cooperation.

Keywords: Organizational Culture, Employee Competency, Work Effectiveness

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Uraian Teoritis	
1. Efektivitas Kerja.....	8
a. Pengertian Efektivitas Kerja	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas	9
c. Indikator Efektivitas Kerja.....	10
2. Budaya Organisasi	12
a. Pengertian Budaya Organisasi	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	12
c. Fungsi Budaya Organisasi.....	13
d. Indikator Budaya Organisasi	14
3. Kompetensi Pekerja	15
a. Pengertian Kompetensi Pekerja	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Pekerja	15
c. Indikator Kompetensi Pekerja.....	16
d. Pentingnya Kompetensi	17
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Konseptual	23
D. Hipotesis.....	23

BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	24
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
	C. Populasi dan Sampel	25
	D. Jenis dan Sumber Data	26
	E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	26
	F. Teknik Pengumpulan Data	28
	G. Teknik Analisis Data	29
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	36
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	36
	2. Deskripsi Karakteristik Responden	40
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
	4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	59
	5. Pengujian Asumsi Klasik	64
	6. Regresi Linier Berganda.....	70
	B. Pembahasan	76
BAB V.	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Hasil Penelitian.....	80
	B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Penelitian Terdahulu 19
Tabel 2.1	Skedul Proses Penelitian 25
Tabel 2.2	Operasional Variabel..... 27
Tabel 2.3	Skala Likert 28
Tabel 3.1	Jenis Kelamin Responden 41
Tabel 3.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 41
Tabel 3.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan 42
Tabel 3.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 42
Tabel 3.5	Pegawai Dapat Melakukan Inovasi Saat Bekerja..... 44
Tabel 3.6	Pegawai Berani Mengambil Resiko Demi Tugas yang Dilakukan 44
Tabel 3.7	Pegawai Selalu Memberikan Hasil Kerja Yang Optimal..... 45
Tabel 3.8	Pegawai Selalu Mempertimbangkan Keputusan Atas Hasil Kerja Mereka 45
Tabel 3.9	Pegawai Selalu Bekerja Sama Dalam Melakukan Kegiatan..... 46
Tabel 3.10	Pegawai Selalu Sigap Atas Tugas Yang Diberikan Atasan 47
Tabel 3.11	Pegawai Berkompeten Dalam Mempertanggungjawabkan Tugas Yang Mereka Buat 47
Tabel 3.12	Pegawai Lebih Mementingkan Kegiatan Organisasi Daripada Diri Sendiri..... 48
Tabel 3.13	Pegawai Melakukan Identifikasi Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan..... 49
Tabel 3.14	Pegawai Melakukan Pembelajaran Yang Baik Dengan Efektif dan Efisien 49
Tabel 3.15	Pegawai Memahami Setiap Tugasnya 50
Tabel 3.16	Pegawai Memiliki Pemahaman Terhadap Lingkungan Organisasi 51
Tabel 3.17	Pegawai Melaksanakan Tugas Yang Dibebankan kepadanya.. 51
Tabel 3.18	Pegawai Memiliki Metode dan Keterampilan Agar Tugasnya

	Dapat Selesai Tepat Waktu.....	52
Tabel 3.19	Pegawai Selalu Bijak Dalam Mendengarkan Arahan Dari Atasan	53
Tabel 3.20	Pegawai Memiliki Kejujuran Dalam Bekerja	53
Tabel 3.21	Pegawai Memiliki Prilaku Baik Terhadap Rekan Kerja	54
Tabel 3.22	Pegawai Menjaga Sikap Terhadap Apa Yang Terjadi Di Organisasi	54
Tabel 3.23	Pegawai Tetap Melakukan Tugas Walaupun Itu Bukan Tugasnya.....	55
Tabel 3.24	Pegawai Melakukan Tugasnya Sesuai Dengan Minat Yang Dimilki.....	56
Tabel 3.25	Pegawai Melakukan Tugas Sesuai Dengan Periode.....	56
Tabel 3.26	Pegawai Memiliki Kemampuan Pada Daya Fikir Dan Penguasaan Ilmu.....	57
Tabel 3.27	Pegawai Menggunakan Waktu Dengan Sebaik-Baiknya.....	58
Tabel 3.28	Pegawai Meningkatkan Kualitas Kerja Saat Dibutuhkan	58
Tabel 3.29	Pegawai Mampu Menentukan Sasaran Yang Tepat Dalam Bidangnya	60
Tabel 3.30	Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Budaya Organisasi ...	61
Tabel 3.31	Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kompetensi Pekerja .	62
Tabel 3.32	Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Efektivitas Kerja	63
Tabel 3.33	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Budaya Organisasi	63
Tabel 3.34	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Kompetensi Pekerja	64
Tabel 3.35	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Efektivitas Kerja...	67
Tabel 3.36	Uji Normalitas.....	68
Tabel 3.37	Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 3.38	Regresi Linier Berganda	73
Tabel 3.39	Uji Parsial.....	75
Tabel 3.40	Uji Simultan	76
Tabel 3.41	Uji Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi	39
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	65
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	66
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas.....	69

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Adapun judul yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah ”**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Kantor Kecamatan Medan Denai**”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam menyusun skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M. Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafriana Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Ibu Dr. Desi Astuti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini tersusun dengan rapi dan terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah membantu penulis mendapatkan informasi dan urusan kampus.
7. Bapak Hendra Asmilan, S.IP, MAP, selaku Camat Medan Denai yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai dan pegawai honorer yang telah membantu penulis selama penelitian.
8. Teristimewa untuk Ayahanda Jakup Ginting dan Ibunda Johanna Br Surbakti. Terima kasih yang tiada henti-hentinya telah memberikan doa, dukungan, motivasi sekaligus doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Tuhan yang membalas kebaikannya.
9. Untuk Suami tercinta yang selalu memberikan dorongan serta semangat yang tiada hentinya kepada penulis.
10. Seluruh teman-teman khususnya stambuk 2016 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas persahabatan yang tidak akan pernah penulis lupakan.

Medan, 2019

Penulis,

Army Armayu Br Ginting

1625311130

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan sebuah proses pembangunan yang dilakukan secara sadar, berencana dan berkelanjutan oleh suatu bangsa untuk mencapai tujuan nasional Negara atau bangsa tersebut. Sebagai sebuah proses, pembangunan meliputi berbagai tahapan-tahapan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan hasil yang maksimal.

Dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke 4 disebutkan bahwa tujuan pembangunan adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Maka dapat dilihat bahwa hakekat pembangunan nasional tidak hanya pembangunan fisik, tetapi juga pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) agar berguna secara maksimal dalam mendukung pembangunan, baik sebagai subjek maupun objek utama dari pembangunan.

Pembangunan nasional yang langsung berhubungan dengan partisipasi masyarakat, tentunya semakin strategis kedudukannya. Adapun yang turut mempengaruhi efektifnya penyelenggaraan pemerintahan dari tingkat pusat sampai tingkat daerah dan kecamatannya itu dilihat dari efektif pegawai yang turut terlibat di dalam penyelenggaraan pemerintahan tersebut. Sejalan dengan kebijakan otonomi daerah dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun

2014 sebagai perwujudan revisi Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah, mengamanatkan bahwa penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan diarahkan pada upaya mendorong pemberdayaan serta meningkatkan peranserta masyarakat terutama dalam penegakan demokrasi, penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan.

Tujuan dari organisasi mulai dari pengelolaan sampai pada tujuan dapat tercapai jika kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan terarah, serta sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai akan bekerja dengan efektif jika didorong dengan adanya budaya organisasi yang timbul dari dalam diri pegawai selain itu juga didukung dengan kompetensi pegawai.

Dari fenomena yang ada, berdasarkan hasil pengamatan di Kecamatan Medan Denai bisa terlihat beberapa masalah-masalah dari efektivitas kerja pegawai honorer, yaitu:

- 1) Budaya Organisasi dimana sikap kerja pegawai masi kurang baik. Sikap kerja adalah bagaimana sikap yang ditunjukkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya didalam organisasi. Pegawai yang bekerja masih kurang memiliki sikap kerja yang baik. Beberapa kondisi yang terjadi yaitu:
 - a) Masi ada pegawai yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk
 - b) Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan masih rendah, hal ini terlihat dalam satu bagian unit kerja terjadi sikap saling menunggu

antar pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

Dengan kondisi ini juga kita tidak melihat adanya motivasi kerja yang baik terutama karena kecenderungan menunggu yang dilakukan pegawai. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk pola pikir dan pola kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya didalam organisasi. Kecepatan dan keakuratan merupakan dua hal yang ditekankan untuk dapat meningkatkan profit organisasi maupun non profit agar dapat bertahan dan berkesinambungan ditengah perputaran informasi dan teknologi yang sangat cepat.

- 2) Kompetensi Pekerja dimana tingkat kesadaran kerja pegawai masi cenderung rendah dan masi banyak pegawai yang kurang menghargai pekerjaannya. Hal ini sering terjadi karena kurangnya kompetensi Pegawai dalam bekerja. Keadaan kerja yang terbangun yang cenderung menunggu dan tidak inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya sering memperlambat aktivitas kerja. Keadaan ini menunjukkan bahwa moral kerja pegawai yang masi kurang dan sangat berdampak pada keefektifan aktivitas kantor. Kondisi yang seperti ini juga sangat dipengaruhi oleh sikap kerja pegawai yang masi kurang baik, karena kecenderungan pegawai yang kurang menghargai pekerjaan. Hal ini disadari oleh Sekretaris Camat karena rendahnya tingkat pendidikan pegawai yang bekerja di Kecamatan Medan Denai. Berdasarkan 46 orang jumlah pegawai, terdapat 39 orang pegawai yang lulusan Sekolah Menengah Atas. Jadi, dengan tingkat pendidikan yang rendah tidak sedikit pegawai yang tidak bekerja dengan totalitas dan tidak

menunjukkan loyalitas kepada Kantor. Bahkan banyak pegawai yang tidak menunjukkan etika kerja yang baik selama bekerja.

Dengan adanya permasalahan efektivitas kerja pegawai yang terlihat menurun di Kantor Kecamatan Medan Denai tersebut diperlukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kembali efektivitas kerja pegawai. Masalah yang kemudian timbul adalah apakah budaya organisasi dan kompetensi pekerja dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang lebih baik atau sebaliknya. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Kantor Kecamatan Medan Denai”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Hubungan rekan kerja antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan yang tidak harmonis sehingga pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal.
- b) Tujuan dan kemampuan pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.
- c) Kondisi kerja dan prestasi yang menurun sehingga tidak optimalnya pekerjaan pegawai dalam pembagian tugas dan saling tumpang tindih.

2 Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada kajian tentang efektivitas kerja honorer, sedangkan variabel yang mempengaruhi dibatasi oleh budaya organisasi dan kompetensi pekerja. Kemudian subjek penelitian dibatasi pegawai honorer pada Kantor Kecamatan Medan Denai.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah budaya organisasi dan kompetensi pekerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja Pegawai Honorer di Kantor Kecamatan Medan Denai Medan?
- 2) Apakah budaya organisasi dan kompetensi pekerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja Pegawai Honorer di Kantor Kecamatan Medan Denai Medan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pekerja secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer pada Kantor Kecamatan Medan Denai
- b) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pekerja secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer pada Kantor Kecamatan Medan Denai

2) Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi Penulis,

Dapat memperoleh pengetahuan dalam manajemen khususnya dalam mempengaruhi tingkat efektivitas kerja pegawai honorer diantaranya budaya organisasi dan kompetensi pekerja. Dan menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b) Bagi Kantor Kecamatan Medan Denai

Sebagai masukan untuk mendapatkan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas kerja pegawai honorer.

c) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan sebagai referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Santi Yulifianti Girsang (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. Sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Kantor Kecamatan Medan Denai. Penelitian ini memiliki

perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kompetensi dan Budaya Organisasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja.
2. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu berjumlah 60 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 46 Pegawai Honorer
3. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
4. **Lokasi Penelitian** : penelitian terdahulu adalah Karyawan di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang sedangkan penelitian ini dilakukan pada Pegawai Honorer Pada Kantor Kecamatan Medan Denai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas

Menurut Siagian (2012:22) Efektivitas Kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak itu sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Menurut Schermerhorn yang diterjemahkan oleh Karta Wiguna (2012:15) Efektivitas Kerja adalah merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan

Menurut Robbins (2010:129) bahwa Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang.

Menurut Syah (2014:44) efektivitas adalah suatu ukuran keberhasilan atau kegagalan dari organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:15) Efektivitas Kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektivan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan

sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:18), ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relative tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi.

3) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataanya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintang

tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya peroses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi.

c. Indikator Efektivitas Kerja

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu organisasi tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya.

Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:45) mengungkapkan indikator efektivitas dilihat dari beberapa segi kriteria efektivitas, sebagai berikut:

1) Kuantitas Kerja

Merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

2) Kualitas Kerja

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil

kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

3) Pemanfaatan Waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

4) Peningkatan Kualitas Pegawai

Ketepatan dalam menentukan tujuan merupakan aktivitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan yang ditetapkan secara tepat akan sangat menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan terutama yang berorientasi kepada jangka panjang.

5) Ketepatan Sasaran

Penentuan sasaran yang tepat baik yang ditetapkan secara individu maupun secara organisasi sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Demikian pula sebaliknya, jika sasaran yang ditetapkan itu kurang tepat, maka akan menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan itu sendiri.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Budaya merupakan istilah yang sulit untuk diekspresikan secara berbeda, tetapi setiap orang mengetahui dan merasakannya.

Menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:56) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan langsung dan pengaruh yang signifikan pada efektivitas kerja.

Robbins yang diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso (2012:52) menekankan budaya organisasi adalah suatu sistem makna yang bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain.

Menurut Schein yang dialih bahasakan oleh Lim Tjung Loung (2010:36) Budaya Organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah semua pola tingkah laku, kegiatan, kebiasaan yang dapat mempengaruhi satu sama lainnya didalam sebuah organisasi.

b. Faktor-faktor Pembentuk Budaya Organisasi

Adapun faktor-faktor faktor-faktor yang membentuk budaya

organisasi menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso (2012:56) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Kelompok inti bergerak merealisasikan ide dan melengkapi segala sesuatu sehingga organisasi bisa berjalan dengan baik.
- 2) Pegawai bekerjasama membangun kebiasaan yang bertujuan untuk membangun dan membesarkan organisasi dengan kebiasaan positif dan produktif.
- 3) Pembinaan positif berjalan terus sehingga menjadi sesuatu yang intern dengan gerak dan tingkah laku seluruh organisasi sehingga tanpa disadari kebiasaan-kebiasaan itu telah melembaga menjadi budaya organisasi.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Dengan adanya budaya organisasi yaitu dengan adanya nilai-nilai yang dimengerti, dan dilakukan oleh pelaku organisasi, budaya organisasi dapat memberikan manfaat yang baik bagi jalannya suatu organisasi agar dapat terus berjalan dengan produktif dan memberikan perkembangan yang positif dari hari ke hari, Menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso(2012:53) fungsi Budaya Organisasi adalah:

- 1) Berperan menetapkan batasan
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang

- 4) Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

d. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso (2012:56) yaitu:

1) Inovasi dan Pengambilan Resiko

Merupakan sejauh mana pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2) Orientasi Hasil

Merupakan sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

3) Orientasi Manusia

Merupakan sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.

4) Orientasi Tim

Merupakan sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

5) Keagresifan

Merupakan sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

6) Stabilitas

Merupakan sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi harus dilaksanakan.

3. Kompetensi Pekerja

a. Pengertian Kompetensi Pekerja

Kompetensi Pekerja menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme pekerja dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Spencer yang dialih bahasakan oleh Kartini Dewi (2011:35) kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu.

Menurut Edy Sutrisno (2012:58) menyatakan bahwa kompetensi pekerja adalah untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kompetensi pekerja adalah suatu sifat atau karakteristik yang dapat dilihat dari skill dan knowledge seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara efektif.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pekerja

Menurut Spencer dalam Moehariono (2010:54) faktor yang

dapat mempengaruhi kompetensi pekerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu Emosional
- 7) Kemampuan Intelektual
- 8) Budaya Organisasi

c. Indikator Kompetensi Pekerja

Indikator yang mempengaruhi Kompetensi Pekerja Menurut Spencer (2011;56) yaitu:

1) Motif

Perhatian terus-menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku individu. Kebutuhan akan pencapaian untuk melampaui kinerja dan standar normal serta memaksimalkan potensi diri secara terus menerus.

2) Watak

Perilaku yang mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda.

3) Konsep Diri

Yang menggambarkan pemahaman kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri.

4) Pengetahuan

Merujuk kepada penyimpanan pengetahuan.

5) Keterampilan

Merujuk pada kapabilitas pengaplikasian yang terdiri dari serangkaian tindakan. Kemampuan mendemonstrasikan, mempengaruhi, serta mengendalikan suatu proses dalam mencapai sebuah tujuan.

d. Pentingnya Kompetensi

Dessler (2010:71) menyatakan pentingnya kompetensi pekerja adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja organisasi adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis organisasi. Dan ingatlah bahwa peta strategi merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai dalam organisasi.

2) Memahami Prinsip Pengukuran Yang Baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen maupun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

3) Memastikan Hubungan Sebab-akibat

Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi

tersebut dapat berkisar dari asumsi mental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai sesuatu kesempatan yang muncul.

4) Mengkomunikasikan Hasil Kerja Strategis Sumber Daya Manusia Pada Atasan

Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010)	<i>Corporate culture and work effectiveness</i>	<i>Corporate Culture</i> (X1)	<i>Work Effectiveness</i> (Y)	Regresi	Budaya Organisasi mempunyai hubungan langsung dan pengaruh yang signifikan pada efektivitas kerja
2	Spencer yang diterjemahkan oleh Kartini Dewi (2011)	<i>Competence at Work Models for Superiors Performance</i>	Kopetensi (X1)	Efektivitas Kerja (Y)	Regresi	Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu yang terkait dengan efektivitas kinerja.
3	Marwansyah (2016)	Manajemen Sumber Daya Manusia	Kompetensi (X1) Budaya Organisasi (X2)	Efektivitas Kerja (Y)	Regresi Berganda	Hasil terdapat pendekatan yang digunakan secara terpisah untuk mendukung efektivitas kerja dalam sebuah budaya.
4	Rukmini, Sri Murniyanti	Pengaruh Kompetensi Sumber	Kompetensi (X1)	Efektivitas (Y)	Regresi	Terdapat hasil positif antara

	(2012)	Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Persero Area Surabaya Utara.				variabel X dengan variabel Y
5	Anwar Prabu Mangkunegara and Tinton Rumbungan (2010)	<i>Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case Study in PT.Dada Indonesia)</i>	Disiplin e (X ₁) Motivati on (X ₂) Job Satisfacti on (X ₃)	Employee Performance (Y)	Regeresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	Aneil K. Mishra/ 2015	<i>Toward a Theory of Organizational Culture and Work Effectiveness</i>	Budaya Organisasi (X ₁)	Efektivitas Kerja (Y)	Regresi	Hasil menunjukkan dukungan untuk nilai tipe prediktif untuk mempelajari budaya organisasi

Sumber: Peneliti 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian ditujukan, dalam hal ini merupakan jaringan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan, dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survey literature.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Robbins yang diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso (2012:52) menekankan budaya organisasi adalah suatu sistem makna yang bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain.

Menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul saleh (2010:56) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan langsung dan pengaruh yang signifikan pada efektivitas kerja.

Keterkaitan antara budaya organisasi dan efektivitas kerja juga dikemukakan oleh Aniel K. Mishra (2010:96) dalam penelitiannya yang berjudul *Toward a Theory of Organizational Culture and Work Effectiveness* mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Dengan adanya budaya organisasi ditanamkan kepada pegawai sejak mereka tercatat mulai aktif bekerja di organisasi. Budaya organisasi pada diri seseorang dipengaruhi baik dari lingkungan luar maupun dari dalam organisasi.

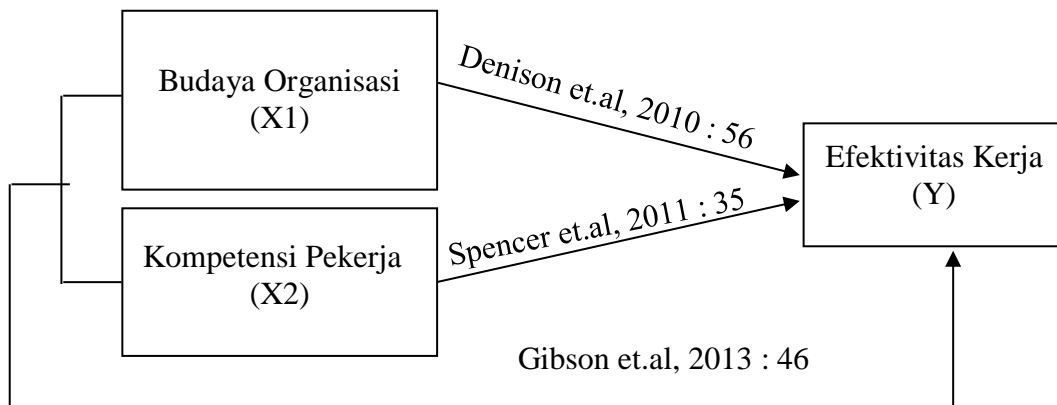
2. Pengaruh Kompetensi Pekerja Terhadap Efektivitas Kerja

Menurut Spencer yang dialih bahasakan oleh Kartini Dewi (2011:35) kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu.

Menurut Ravianto (2014:11), bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi pekerja terhadap efektivitas kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi atau pegawai. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efisien dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Penulis 2019

Berdasarkan penjelasan literatur peneliti membentuk kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Tanda panah menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen diduga berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen.

D. Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Diduga secara simultan budaya organisasi dan kompetensi pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Kecamatan Medan Denai.
- 2) Diduga secara parsial budaya organisasi dan kompetensi pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Kecamatan Medan Denai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat (2015:12), Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui informasi dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1) Lokasi penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini yaitu pada Kantor Kecamatan Medan Denai Medan yang beralamat di Jl. Pancasila No. 96.

2) Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Desember 2018 hingga Mei 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut.

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian

No	Aktifitas	Bulan / Tahun																
		Des-18	Jan-19	Feb-19	Mart-19	Aprl-19	Mei-19											
1	Pengajuan Judul																	
2	Penyusunan Proposal																	
3	Seminar Proposal																	
4	Pengolahan Data																	
5	Penyusunan Skripsi																	
6	Bimbingan Skripsi																	
7	Sidang Meja Hijau																	

Sumber : Rencana Penelitian, 2019

C. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, Arikunto (2013:173).

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer Kantor Kecamatan Medan Denai sebanyak 46 orang.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2012:116). Menurut Sugiyono (2012:124), Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya seluruh populasi atau penelitian dinamakan penelitian populasi atau penelitian sensus. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi, yaitu seluruh pegawai honorer Kantor Kecamatan Medan Denai sebanyak 46 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1) Data Primer

Data yang dibuat peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian yang dilakukan.

2) Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literature, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1) Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : Budaya Organisasi (X_1), dan Kompetensi Pekerja (X_2), serta variabel terikat Efektivitas Kerja (Y).

2) Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas adalah budaya

organisasi dan kompetensi pekerja sedangkan menjadi variabel terikat adalah efektivitas kerja pegawai honorer.

Berikut ini akan dijelaskan definisi dan pengukuran variabel dalam penelitian ini antara lain :

Tabel 3.2. Defenisi Operasional

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Angket
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya Organisasi adalah suatu sistem makna yang bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. (Robbins, 2012:52)	a) Inovasi dan pengambilan Resiko b) Orientasi Hasil c) Orientasi Manusia d) Orientasi Tim e) Keagresifan (Robbins, 2012:80)	Likert
Kompetensi Pekerja (X ₂)	Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu. (Spencer, 2011:35)	a) Motif b) Watak c) Konsep Diri d) Pengetahuan e) Keterampilan (Spencer, 2011:56)	Likert
Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas Kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektifan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan organisasi. (Denison, 2010:15)	a) Kuantitas Kerja b) Kualitas Kerja c) Pemanfaatan Waktu d) Peningkatan Kualitas e) Ketepatan Sasaran (Denison, 2010:45)	Likert

Sumber : Peneliti 2019

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan menekankan beberapa bentuk nilai (Sugiono, 2013:194) diantaranya :

1. Nilai 1 : bobot 1 (sangat tidaksetuju)
2. Nilai 2 : bobot 2(tidak setuju)

3. Nilai 3 : bobot 3 (kurangsetuju)

4. Nilai 4 : bobot 4 (setuju)

5. Nilai 5 : bobot 5 (sangat setuju)

Tabel 3.3.
Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- 1) Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
- 2) Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat. 2013:204). Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atau pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan $r_{Kritis} = 0,30$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Imam Ghazali, 2016:48).

2. Teknik Analisis Data

a) Metode Analisis Deskripsi

Metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan, dan mengklarifikasi, serta menganalisis data sehingga di peroleh gambaran keadaan yang berlaku (Sugiyono, 2013:142).

b) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali,2016:160).

Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali,2016:161). Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal(Ghozali, 2016:164)

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai tolerance yang

rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. (Ghozali, 2016:105)

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskeditas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* dan menggunakan Uji Glejser. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang sangat signifikan oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan Uji Glejser. (Ghozali, 2016:139-141)

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya

heterokedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari Uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heterokedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2016:143)

4. Metode Statistik

Analisis regresi berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Yang bertujuan untuk membuktikan adakah pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi Pekerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) (Nugroho, 2015:43).

Rumus regresi linear berganda:

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

Keterangan:

Y = Efektivitas Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

X_1 = Budaya Organisasi

b_2 = Koefisien regresi Kompetensi Pekerja

X_2 = Kompetensi Pekerja

e = Standar Error

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Apakah jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5 % maka H_0 dapat ditolak. Membandingkan nilai tabel, kita menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, (Ghozali, 2016:98-99)

Penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah yaitu suatu uji yang mempunyai daerah penolakan H_0 yang terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah biasa digunakan ($=$) atau (\neq) ini menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan dua

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali, (2016:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016:98). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_1=0$, Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.
- 2) $H_a: \beta_{1,2,3} \neq 0$, Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel atau terikat.

6. Koefisien Determinasi (R square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai

yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Gambaran Umum

Kecamatan Medan Denai adalah Daerah Pinggiran yang terletak dikawasan bagian Selatan dari Kota Medan daerah ini berbatasan langsung dengan Kecamatan Medan Amplas di sebelah selatan, Kecamatan Medan Tembung di sebelah Utara, Kecamatan Medan Area di sebelah Barat, dan Kabupaten Deli Serdang disebelah Timur. Kecamatan Medan Denai merupakan salah satu Kecamatan di Kota Medan yang mempunyai Luas sekitar 9,91 km² . Jarak Kantor Kecamatan ke Kantor Walikota Medan yaitu sekitar 8 km.

Dari Enam Kelurahan di Kecamatan Medan Denai, Kelurahan Binjai memiliki luas wilayah yang terluas yaitu sebesar 4,14 km² sedangkan Kelurahan Tegal Sari Mandala I mempunyai luas terkecil yakni 0,50 km².

Ditinjau dari jarak Kantor Kelurahan dengan Kantor Kecamatan, Kantor Kelurahan Medan Tenggara memiliki jarak terjauh dari kantor Kecamatan Medan Denai yaitu sekitar 3 km sedangkan Kantor Kelurahan Tegal Sari Mandala I sekitar 0,5 dari Kantor Kecamatan Medan Denai.

b. Visi dan Misi Kecamatan Medan Denai

1. Visi

Adapun Visi Kecamatan Medan Denai Adalah **“Kecamatan Medan Denai Nyaman, peduli, pelayanan prima, berdaya saing tinggi, serta professional dalam mewujudkan Medan sebagai Kota Metropolitan, khususnya Kecamatan Medan Denai”**.

2. Misi

Untuk mewujudkan Misi ini Kecamatan Medan Denai merumuskan Misinya adalah :

- a) Pelayanan Prima Pada Masyarakat.
- b) Meningkatkan Professionalisme Aparatur Kecamatan Medan Denai.
- c) Mewujudkan Medan Sebagai Kota Metropolitan Yang Nyaman, Berdaya saing, dan Sejahtera
- d) Memberdayakan Masyarakat Yang Optimal dalam Pembangunan.

Dengan terwujudnya Visi dan Misi Kecamatan Medan Denai maka telah mendukung kemajuan dan kemakmuran Medan Kota Metropolitan sesuai dengan Motto Kota Medan yaitu :

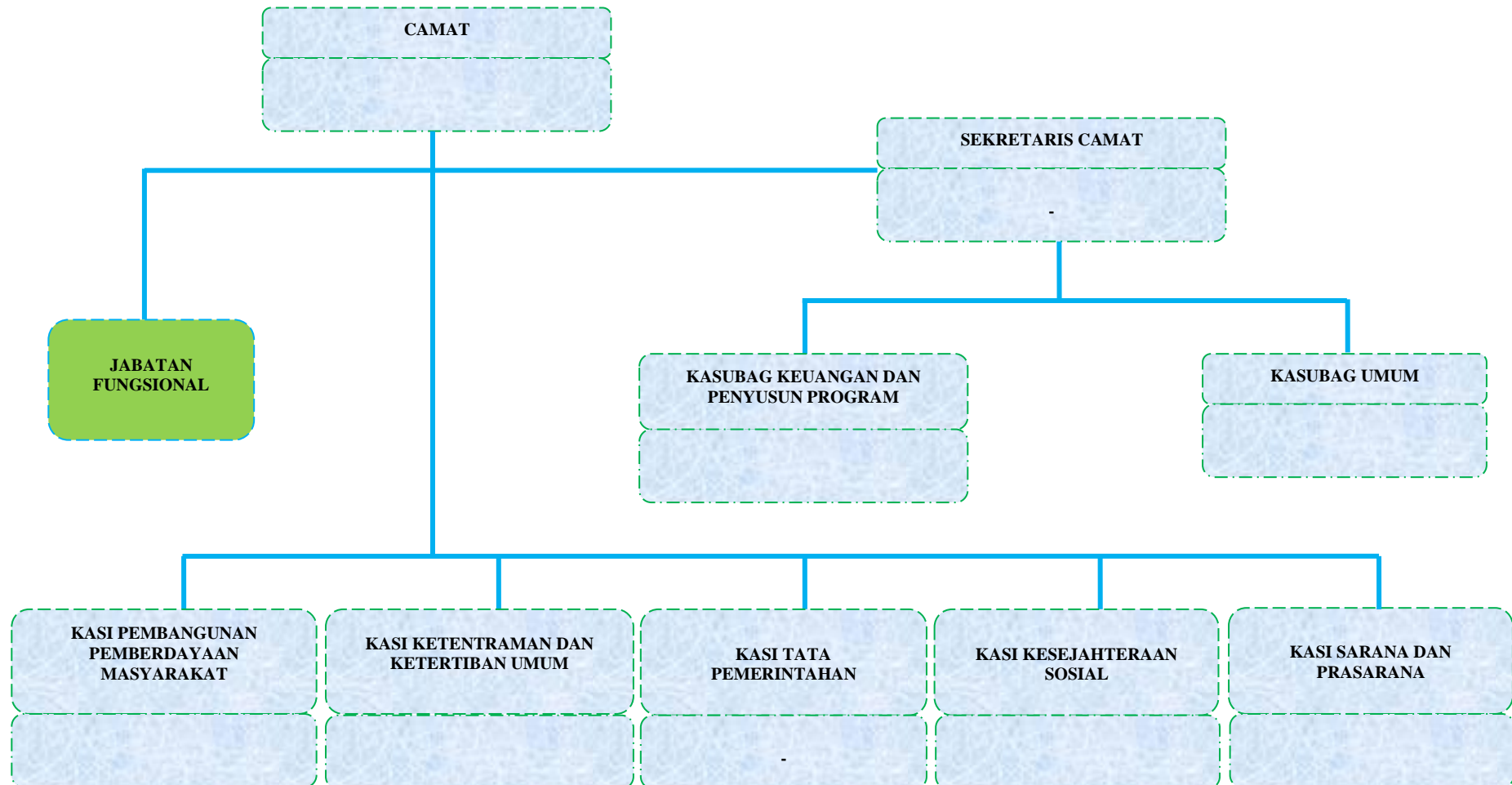
“Menjadi Kota Masa Depan yang Multikultural, Berdaya Saing, Humanis, Sejahtera dan Religius”

c. Data Pegawai Kantor Camat dan Kelurahan se-Kecamatan Medan Denai

Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kantor Kecamatan Medan Denai berjumlah 70 dan 46 pegawai Honor,

Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia khususnya pada pegawai yang ada di Kecamatan sangat diperlukan

latar belakang pendidikan yang cukup memadai, bukan hanya untuk melayani masyarakat tetapi untuk membantu Camat dan Lurah dalam menyelesaikan tugas – tugas dan surat menyurat yang ada di Kecamatan dan Kelurahan.

STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN MEDAN DENAI

c. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan roda Pemerintahan di Kecamatan Medan Denai, Camat dibantu 1 (Satu) orang Sekretaris Camat, 5 (Lima) orang Kepala Seksi dan 2 (Dua) orang Kepala Sub Bagian ,Staf Kecamatan beserta Pegawai Honor dan memiliki 6 (Enam) orang Lurah.

1. Camat
2. Sekretaris Camat
 - a) Sub Bagian Umum
 - b) Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan Program
 - c) Seksi Pemerintahan
 - d) Seksi Kesejahteraan Sosial
 - e) Seksi Pemberdayaan Masyarakat
 - f) Seksi Sarana dan Prasarana
 - g) Seksi Trantib
3. Lurah se Kecamatan Medan Denai
4. Staf Kecamatan dan Kelurahan
5. Pegawai Honor

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia status perkawinan dan pendidikan. Uraian berikut merupakan penjelasan karakteristik demografis responden tersebut.

a. Jenis Kelamin Responden

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	38	82.6	82.6	82.6
Perempuan	8	17.4	17.4	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai honorer kantor kecamatan medan denai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar (82.6%) dari total responden.

b. Usia Responden

Hasil analisis data berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	7	15.2	15.2	15.2
25-30Tahun	4	8.7	8.7	23.9
30-35Tahun	5	10.9	10.9	34.8
35-40Tahun	10	21.7	21.7	56.5
40-45Tahun	9	19.6	19.6	76.1
45-50Tahun	11	23.9	23.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai Honorer Kantor Kecamatan Medan Denai yang menjadi responden berusia 45 – 50 tahun, yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 23.9% dari total responden.

c. Status Perkawinan Responden

Hasil analisis data berdasarkan status perkawinan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	39	84.8	84.8	84.8
Belum Menikah	7	15.2	15.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai Honorer Kantor Kecamatan Medan Denai yang menjadi responden status perkawinan yaitu menikah sebanyak 39 orang atau sebesar 84.8 % dari total responden.

d. Tingkat Pendidikan Responden

Hasil analisis data berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	39	84.7	84.7	84.7
D3	1	2.2	2.2	86.9
S1	6	9.7	9.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai Honorer Kantor Kecamatan Medan Denai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 84.7% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja. Dalam penyebaran angket, variabel Budaya Organisasi 8 butir pernyataan dan Kompetensi Pekerja 11 butir pernyataan dan Efektivitas Kerja 5 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 46 pegawai. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- b) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- c) Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d) Setuju (S) dengan skor 4
- e) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

1) Variabel X₁ (Budaya Organisasi)

Tabel 3.5

Pegawai dapat melakukan inovasi saat bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	2,2	2,2	2,2
Setuju	14	30,4	30,4	32,6
Sangat Setuju	31	67,4	67,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 31 orang (67,4 %), Setuju sebanyak 14 orang (30,4%) dan sebanyak 1 orang (2,2%) responden yang menyatakan Ragu-Ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 31 orang (67,4%). Jadi, dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pegawai dapat melakukan inovasi saat bekerja.

Tabel 3.6

Pegawai berani mengambil resiko demi tugas yang dilakukannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	4,3	4,3	4,3
Setuju	26	56,5	56,5	60,9
Sangat Setuju	18	39,1	39,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 18 orang (39,1%), Setuju sebanyak 26 orang (56,5%), dan Ragu-Ragu 2 orang (4,3%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju

sebanyak 26 orang (56,5%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai berani mengambil resiko demi tugas yang dilakukan.

Tabel 3.7

Pegawai selalu memberikan hasil kerja yang optimal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	6,5	6,5	6,5
Setuju	21	45,7	45,7	52,2
Sangat Setuju	22	47,8	47,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (47,8%), Setuju sebanyak 21 orang (45,7%) dan sebanyak 3 orang (6,5%) responden yang menyatakan Ragu-Ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (47,8%). Jadi, dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pegawai selalu memberikan hasil kerja yang optimal.

Tabel 3.8

Pegawai selalu mempertimbangkan keputusan atas hasil kerja mereka

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
Ragu-Ragu	9	19,6	19,6	21,7
Setuju	25	54,3	54,3	76,1
Sangat Setuju	11	23,9	23,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas, didapat data bahwa yang

menyatakan Sangat Setuju sebanyak 11 orang (23,9%), Setuju sebanyak 25 orang (54,3%), Ragu-Ragu sebanyak 9 orang (19,6%) dan sebanyak 1 orang (2,2%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 25 orang (54,3%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai selalu mempertimbangkan keputusan atas hasil kerja mereka

Tabel 3.9

Pegawai selalu bekerja sama dalam melakukan kegiatan yang ada

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	8	17,4	17,4	17,4
Setuju	23	50,0	50,0	67,4
Sangat Setuju	15	32,6	32,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 15 orang (32,6%), Setuju sebanyak 23 orang (50%), dan sebanyak 8 orang (17,4%) responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 23 orang (50%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai selalu bekerja sama dalam melakukan kegiatan yang ada

Tabel 3.10**Pegawai selalu sigap atas tugas yang diberikan atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	21,7	21,7	21,7
Setuju	23	50,0	50,0	71,7
Sangat Setuju	13	28,3	28,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 13 orang (28,3%), Setuju sebanyak 23 orang (50%), Ragu-Ragu sebanyak 10 orang (21,7%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 23 orang (50%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai selalu sigap atas tugas yang diberikan atasan.

Tabel 3.11**Pegawai berkompeten dalam mempertanggungjawabkan tugas mereka buat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	21,7	21,7	21,7
Setuju	22	47,8	47,8	69,6
Sangat Setuju	14	30,4	30,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 14 orang (30,4%), Setuju sebanyak 22 orang (47,8%), dan sebanyak 10 orang (21,7%) responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 22 orang

(47,8%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai berkompeten dalam mempertanggungjawabkan tugas mereka buat.

Tabel 3.12
Pegawai lebih mementingkan kegiatan organisasi daripada kepentingan diri sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	12	26,1	26,1	26,1
	Setuju	17	37,0	37,0	63,0
	Sangat Setuju	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 17 orang (37,0%), Setuju sebanyak 17 orang (37,0%), dan sebanyak 12 orang (26,1%) responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 17 orang (37,0%). Jadi, dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pegawai lebih mementingkan kegiatan organisasi daripada kepentingan diri sendiri.

2) Variabel X2 (Kompetensi Pekerja)

Tabel 3.13

Pegawai melakukan identifikasi tugas yang diberi oleh atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Ragu-Ragu	19	41,3	41,3	43,5
	Setuju	23	50,0	50,0	93,5
	Sangat Setuju	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 3 orang (6,5%), Setuju sebanyak 23 orang (50,0%), Ragu-Ragu sebanyak 19 orang (41,3%) dan sebanyak 1 orang (2,2%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 23 orang (50,0%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai melakukan identifikasi tugas yang diberi oleh atasan

Tabel 3.14

Pegawai melakukan pembelajaran yang baik dengan efektif dan efisien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	6,5	6,5	6,5
	Setuju	21	45,7	45,7	52,2
	Sangat Setuju	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (47,8%), Setuju

sebanyak 21 orang (45,7%), dan sebanyak 3 orang (6,5%) responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 22 orang (47,8%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai melakukan pembelajaran yang baik dengan efektif dan efisien.

Tabel 3.15

Pegawai memahami setiap tugasnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	6,5	6,5	6,5
	Setuju	17	37,0	37,0	43,5
	Sangat Setuju	26	56,5	56,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 26 orang (56,5%), Setuju sebanyak 17 orang (37,0%), dan sebanyak 3 orang (6,5%) responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 26 orang (61,3%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai memahami setiap tugasnya.

Tabel 3.16**Pegawai memiliki pemahaman terhadap lingkungan sekitarnya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Ragu-Ragu	6	13,0	13,0	17,4
	Setuju	24	52,2	52,2	69,6
	Sangat Setuju	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 14 orang (30,4%), Setuju sebanyak 24 orang (52,2%), Ragu-Ragu sebanyak 6 orang (13,0%) dan sebanyak 2 orang (4,3%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 24 orang (52,2%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai memiliki pemahaman terhadap lingkungan sekitarnya.

Tabel 3.17**Pegawai melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4,3	4,3	4,3
	Setuju	20	43,5	43,5	47,8
	Sangat Setuju	24	52,2	52,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 24 orang (52,2%), Setuju sebanyak 20 orang (43,5%), dan sebanyak 2 orang (4,3%) responden

yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 24 orang (52,2%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 3.18

Pegawai memiliki metode dan keterampilan agar tugasnya dapat selesai tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Ragu-Ragu	3	6,5	6,5	10,9
	Setuju	18	39,1	39,1	50,0
	Sangat Setuju	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 23 orang (50,0%), Setuju sebanyak 18 orang (39,1%), Ragu-Ragu sebanyak 3 orang (6,5%) dan sebanyak 2 orang (4,3%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 23 orang (50,0%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai memiliki metode dan keterampilan agar tugasnya dapat selesai tepat waktu.

Tabel 3.19**Pegawai selalu bijak dalam mendengarkan arahan dari atasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Ragu-Ragu	5	10,9	10,9	13,0
	Setuju	21	45,7	45,7	58,7
	Sangat Setuju	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (41,3%), Setuju sebanyak 21 orang (45,7%), Ragu-Ragu sebanyak 5 orang (10,9%) dan sebanyak 1 orang (2,2%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 21 orang (45,7%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai selalu bijak dalam mendengarkan arahan dari atasan.

Tabel 3.20**Pegawai memiliki kejujuran dalam bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	15,2	15,2	15,2
	Setuju	20	43,5	43,5	58,7
	Sangat Setuju	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (41,3%), Setuju sebanyak 20 orang (43,5%), dan sebanyak 7 orang (15,2%)

responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 20 orang (43,5%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai memiliki kejujuran dalam bekerja.

Tabel 3.21

Pegawai memiliki perilaku baik terhadap rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	10,9	10,9	10,9
	Setuju	25	54,3	54,3	65,2
	Sangat Setuju	16	34,8	34,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (34,8%), Setuju sebanyak 25 orang (54,3%), dan Ragu-Ragu sebanyak 5 orang (10,9%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 33 orang (53,2%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai memiliki perilaku baik terhadap rekan kerja.

Tabel 3.22

Pegawai menjaga sikap terhadap apa yang terjadi dilingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	15,2	15,2	15,2
	Setuju	17	37,0	37,0	52,2
	Sangat Setuju	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.22 di atas, didapat data bahwa yang

menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (47,8%), Setuju sebanyak 17 orang (37,0%), dan sebanyak 7 orang (15,2%) responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (47,8%). Jadi, dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pegawai menjaga sikap terhadap apa yang terjadi dilingkungan kerja.

Tabel 3.23

Pegawai melakukan tugasnya sesuai dengan minat yang dimilikinya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
Ragu-Ragu	10	21,7	21,7	23,9
Setuju	19	41,3	41,3	65,2
Sangat Setuju	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (34,8%), Setuju sebanyak 19 orang (41,3%), Ragu-Ragu sebanyak 10 orang (21,7%) dan sebanyak 1 orang (2,2%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 19 orang (41,3%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai melakukan tugasnya sesuai dengan minat yang dimilikinya.

3) Variabel Y (Efektivitas Kerja)

Tabel 3.24

Pegawai melakukan tugas sesuai dengan periode

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	4	8,7	8,7	8,7
Setuju	19	41,3	41,3	50,0
Sangat Setuju	23	50,0	50,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 23 orang (50,0%), Setuju sebanyak 19 orang (41,3%), dan sebanyak 4 orang (8,7%) responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 23 orang (50,0%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai melakukan tugas sesuai dengan periode.

Tabel 3.25

Pegawai memiliki kemampuan pada daya fikir dan penguasaan ilmu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	9	19,6	19,6	19,6
Setuju	17	37,0	37,0	56,5
Sangat Setuju	20	43,5	43,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 20 orang (43,5%), Setuju sebanyak 17 orang (37,0%), dan sebanyak 9 orang (19,6%)

responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 20 orang (43,5%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mampu berpikir tepat.

Tabel 3.26

Pegawai menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	6,5	6,5	6,5
	Setuju	28	60,9	60,9	67,4
	Sangat Setuju	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 15 orang (32,6%), Setuju sebanyak 28 orang (60,9%), dan sebanyak 3 orang (6,5%) responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 28 orang (60,9%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya.

Tabel 3.27**Pegawai meningkatkan kualitas kerja saat dibutuhkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	8	17,4	17,4	17,4
	Setuju	19	41,3	41,3	58,7
	Sangat Setuju	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (41,3%), Setuju sebanyak 19 orang (41,3%), dan sebanyak 8 orang (17,4%) responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 19 orang (41,3%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai meningkatkan kualitas kerja saat dibutuhkan.

Tabel 3.28**Pegawai mampu menentukan sasaran yang tepat dalam bidangnya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	13,0	13,0	13,0
	Setuju	23	50,0	50,0	63,0
	Sangat Setuju	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 3.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 17 orang (37,0%), Setuju sebanyak 23 orang (50,0%), dan sebanyak 6 orang (13,0%) responden yang menyatakan Ragu-ragu. Dari Jawaban Responden

paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 23 orang (50,0%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mampu menentukan sasaran yang tepat dalam bidangnya.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kelayakan instrument penelitian yaitu kuesioner penelitian sebagai alat pengumpulan data primer. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabel berarti instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan memberikan hasil yang sama. Penyebaran kuesioner khusus uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 30 orang diluar responden. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 18.0 for Windows*

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total corelation.

1) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X₁)
Tabel 3.29

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	24,13	10,947	,469	,773
P2	23,73	11,444	,602	,757
P3	23,67	11,747	,454	,775
P4	24,57	10,461	,588	,752
P5	24,47	10,257	,631	,744
P6	24,60	10,248	,568	,756
P7	24,03	12,585	,321	,791
P8	24,47	11,637	,375	,788

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel Budaya Organisasi valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi Pekerja (X₂)

Hasil pengujian validitas instrument variabel Kompetensi Pekerja dapat dilihat pada tabel 3.30

Tabel 3.30
Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kompetensi Pekerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35,00	28,069	,548	,886
P2	34,60	28,455	,756	,876
P3	34,53	29,223	,555	,885
P4	35,43	27,013	,700	,876
P5	35,33	26,920	,710	,875
P6	35,47	28,120	,502	,889
P7	34,97	28,033	,520	,888
P8	34,63	28,585	,700	,878
P9	34,57	29,357	,510	,887
P10	35,40	26,938	,693	,876
P11	35,40	27,145	,666	,878

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari variabel Kompetensi Pekerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel Kompetensi Pekerja valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

3) Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian validitas instrument variabel efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel 3.31

Tabel 3.31
Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Efektivitas Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16,67	4,851	,670	,761
P2	16,67	4,989	,526	,796
P3	16,70	4,148	,754	,725
P4	16,77	4,530	,575	,783
P5	16,80	4,441	,522	,805

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari variable efektivitas kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel efektivitas kerja valid, dan dapat digunakan dalam penelitian

b. Uji Reliabilitas

Setiap alat pengukuran seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relative konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk melihat dua sudah realibe dengan metode Cronbach's Alpha (α). Koefesien Cronbach's (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha > 0,60$. Berikut ini dapat dilihat tabel hasil uji reliable data hasil kuesioner.

Tabel 3.32
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel
Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,791	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 3.32 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,791 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 3.33
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel
Kompetensi Pekerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,891	11

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 3.33 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,891 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 11 butir pernyataan pada variabel Kompetensi Pekerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 3.34
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel
Efektivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,812	5

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 3.34 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,812 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada Efektivitas Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

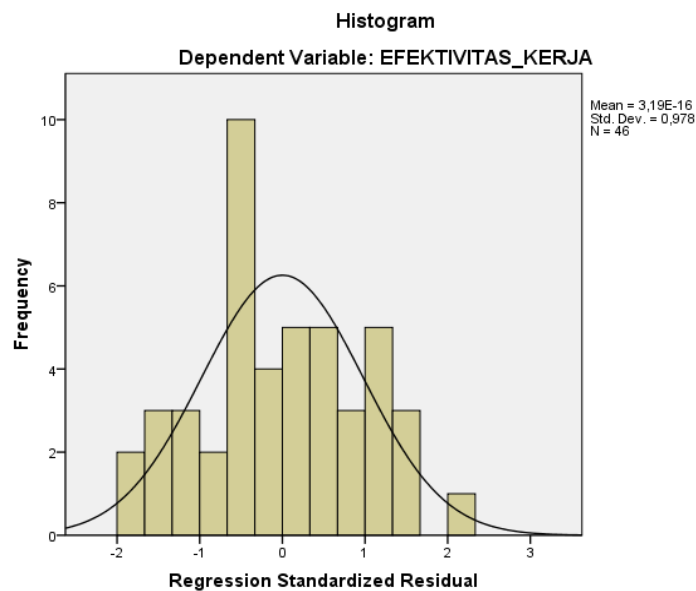
Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja terhadap Efektivitas Kerja. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi terdapat heterokedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standard error. Jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yang dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan :

1. Pendekatan Histogram

Pada Grafik Histogram, dilakukan variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila berdistribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ke kanan.



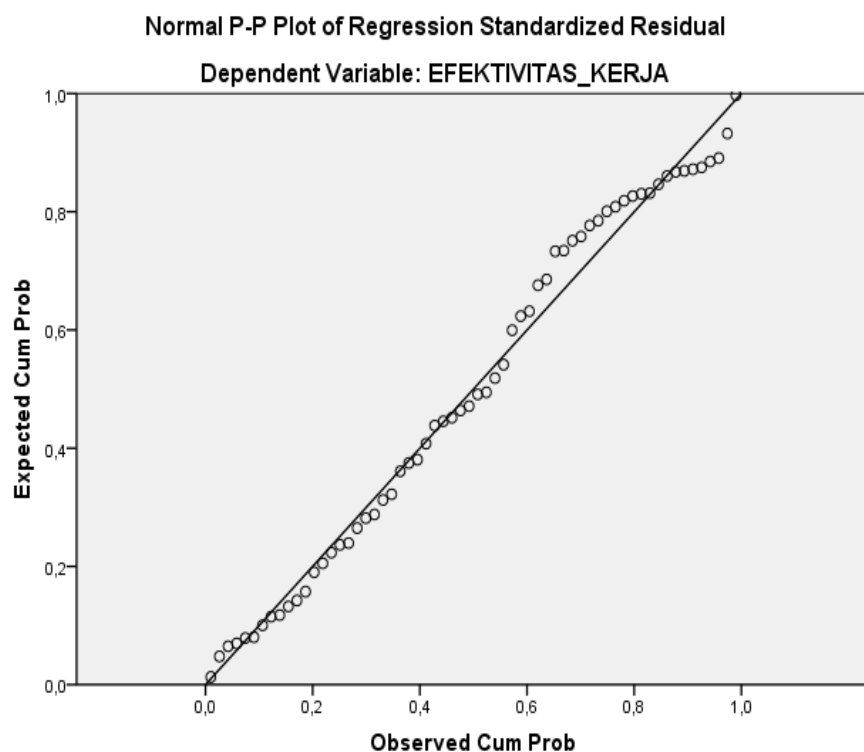
Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Gambar 4.2 Pendekatan Grafik Normalitas

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

2. Pendekatan Grafik

Cara lain melihat uji normalitas dengan pendekatan grafik PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot keduanya berbentuk linear (dapat di dekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Gambar 4.3 Pendekatan Grafik Normalitas

Pada gambar 4.3 Scatter plot terlihat titik yang mengikuti data sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

3. Pendekatan Kolmogorov –Smirnov

Pada penelitian ini uji normalitas akan dideteksi melalui perhitungan regresi SPSS dan uji statistic dengan menggunakan

pendekatan Kolmogrov – Smirnov test.

Normalitas residual di uji dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Residual terdistribusi dengan normal

H_1 : Residual tidak terdistribusi dengan normal

Statistik uji yang digunakan adalah Uji One –Sampel Kolmogorov- Smirnov (K-S) Test. Kriteria yang digunakan adalah

- Terima H_0 bila signifikan $K-S > \alpha (0,05)$
- Terima H_1 bila signifikan $K-S < \alpha (0,05)$

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.35

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,68041450
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,514
Asymp. Sig. (2-tailed)		,954

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Pada tabel 3.35 dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0,954 yang lebih besar dari 0,05, hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai nilai Tolerance > atau nilai VIF, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 3.36

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,601	4,193		2,290	,027		
BUDAYA_ORGANISASI	,917	,125	,902	7,309	,000	,681	1,468
KOMPETENSI_PEKERJA	,413	,101	,506	4,103	,000	,681	1,468

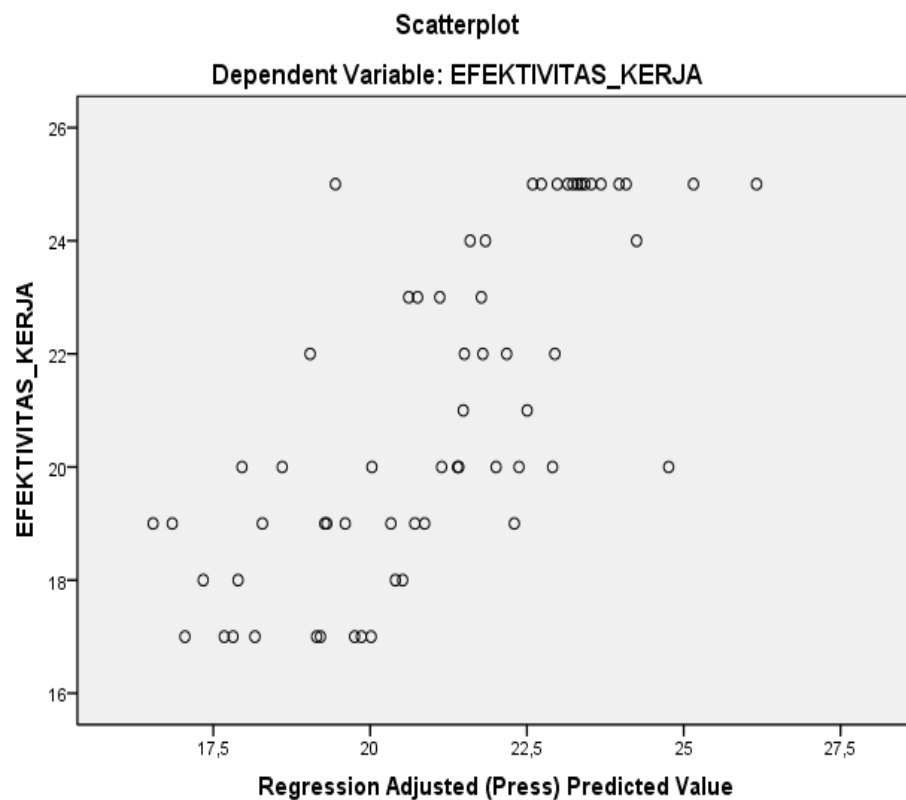
a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Pada Tabel 3.36 terlihat bahwa nilai VIF dan *tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dengan kata lain, heterokedastisitas terjadi jika residual tidak memiliki varian yang konstan. Alat untuk menguji heterokedastisitas dapat dibagi dua yaitu dengan alat analisis grafik (scatter plot). Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini :



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa penyebaran residual cenderung tidak teratur, terdapat titik-titik yang berpencar. Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah tidak terdapat gejala heterokedastisitas,

sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi efektivitas kerja berdasarkan masukan variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja) terhadap variabel terikat (Efektivitas Kerja) pada Kantor Kecamatan Medan Denai. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X_1 dan X_2) berupa variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja serta variabel terikat berupa Efektivitas Kerja, penulis menggunakan bantuan program SPSS (statistic product and service solution) versy 18.0. Hasil output yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 3.37

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9,601	4,193	
	BUDAYA_ORGANISASI	,917	,125	,902
	KOMPETENSI_PEKERJA	,413	,101	,506

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan regresi berganda yang ditunjukkan dalam tabel 3.37, maka diperoleh hasil regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,601 + 0,917X_1 + 0,413X_2$$

- 1) Konstanta (a) = 9,601 : menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja) = 0 maka variabel terikat (efektivitas kerja) akan sebesar 9,601.
- 2) Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,917 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja. Dengan kata lain, jika efektivitas kerja tingkatan sebesar satu-satuan maka efektivitas kerja akan meningkat 0,917 dan variabel lain dianggap tetap.
- 3) Variabel Kompetensi Pekerja sebesar 0,413 menunjukkan bahwa Kompetensi Pekerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Dengan kata lain, jika Kompetensi Pekerja

ditingkatkan sebesar satu-satuan maka efektivitas kerja akan meningkat 0,413 dan variabel lain dianggap tetap.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah variabel independent dalam model regresi berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (t test). Adapun hipotesis untuk uji t adalah sebagai berikut :

H₁ : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Medan Denai.

H₂ : Kompetensi Pekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Medan Denai.

Derajat nilai tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut ini :

$$(df) = n - k = 46 - 2 = 44$$

$$\text{Jadi } t_{\text{tabel}(44) 0,05} = 1,680$$

Tabel 3.38
Uji t Parsial

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,601	4,193		2,290	,027		
BUDAYA_ORGANISASI	,917	,125	,902	7,309	,000	,681	1,468
KOMPETENSI_PEKERJA	,413	,101	,506	4,103	,000	,681	1,468

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Melalui tabel 3.38 hasil uji signifikansi secara parsial dapat diambil kesimpulan, yaitu :

- 1) Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 7,309 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,015 atau nilai sig. t untuk variabel Budaya Organisasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_0 dan menolak H_1 untuk variabel Budaya Organisasi. Dengan demikian secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Medan Denai.
- 2) Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi Pekerja (X_2) sebesar 4,103 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,015 atau nilai sig. t untuk variabel Kompetensi Pekerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Kompetensi Pekerja. Dengan demikian secara parsial Kompetensi Pekerja berpengaruh

signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Medan Denai.

c. Uji Serempak (Uji -F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujianya :

a) Model hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

$H_1 : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b) F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$

Dengan derajat pembilang = $(k-1) = (3-1) = 2$

Dengan penyebut = $(n-k) = (46-3) = 43$,

$F_{tabel 0,05 (2,43)} = 3,2144$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

k = Jumlah Variabel bebas dan terikat

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 3.39
Hasil Uji-F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,886	2	78,943	26,714	,000 ^a
	Residual	127,071	43	2,955		
	Total	284,957	45			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI_PEKERJA, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Melalui Uji ANOVA atau F-test pada tabel 3.39, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,714 dengan tingkat signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Untuk melihat diterima /ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} 26,714 dengan F_{tabel} 0,000, maka hipotesis diterima bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,714 > 3,2144$) pada $\alpha = 5\%$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ demikian maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja karena nilai signifikan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Medan Denai.

d. Uji Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilainya adalah 0-1 jika *Adjusted R Square* semakin mendekati 1 maka model semakin baik.

Tabel 3.40
Pengujian Kofsisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,744 ^a	,554	,533	1,719	,554	26,714	2	43	,000

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI_PEKERJA, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Pada Tabel 3.40 terlihat bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,533 berarti 53,3% variabel Efektivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja, sedangkan sisanya 46,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini misalnya Disiplin Kerja, Gaji, Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi nilai t_{hitung} sebesar 7,309 sedangkan nilai t_{tabel} 1,680 ($t_{hitung} > 7,309 >$

t_{tabel} 1,680). Nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan nilai probabilitas Budaya Organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima tetapi secara signifikan 0,000 signifikansi 0,05.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Denison yang diterjemahkan oleh Khairul saleh (2010:56) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan langsung dan pengaruh yang signifikan pada efektivitas kerja.

Keterkaitan antara budaya organisasi dan efektivitas kerja juga dikemukakan oleh Aniel K. Mishra (2010:96) dalam penelitiannya yang berjudul *Toward a Theory of Organizational Culture and Work Effectiveness* mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Pekerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kompetensi Pekerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,103 sedangkan nilai t_{tabel} 1,680 yakni (t_{hitung} 4,103 < t_{tabel} 1,680). Nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan nilai probabilitas Kompetensi Pekerja sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja maka hipotesis diterima. Maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis diterima tetapi secara signifikan 0,000 signifikansi 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ravianto (2014:11), bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi pekerja terhadap efektivitas kerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja Terhadap Efektivitas Kerja.

Berdasarkan pengujian diketahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Efektivitas Kerja adalah Budaya Organisasi dan berdasarkan uji regresi linear berganda koefisien B pada Budaya Organisasi lebih tinggi dengan nilai sebesar 0,917 dari Kompetensi Pekerja.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja memiliki F_{hitung} 26,714 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,214. Nilai F_{hitung} yang lebih besar F_{tabel} menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan nilai probabilitas Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja maka hipotesis diterima.

Besarnya pengaruh pengujian simultan diperkuat dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,533 berarti 53,3% variabel Efektivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan

Kompetensi Pekerja, sedangkan sisanya 46,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini misalnya Disiplin Kerja, Gaji dan Kepemimpinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil analisis data menunjukkan secara simultan bahwa Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Medan Denai dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan nilai F-hitung $>$ F-tabel ($26,714 > 3,214$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.
- 2) Hasil analisis data menunjukkan secara parsial bahwa Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Medan Denai dengan nilai t-hitung variabel Budaya Organisasi $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($7,309 > 1,680$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung variabel Kompetensi Pekerja $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,103 > 1,680$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Angka R square atau determinan sebesar 0,533 berarti variabel bebas yaitu: Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Medan Denai, sebesar 46,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti Disiplin Kerja, Gaji dan Kepemimpinan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Hasil uji statistik variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja, sangat disarankan bagi pegawai yang bekerja untuk:
 - a) Menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya sehingga pekerjaan tidak terbengkalai dan menumpuk
 - b) Pegawai harus bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang rendah dan tidak menunggu antar pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Hasil uji statistik secara keseluruhan, pernyataan responden mengenai variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Pekerja yang mempengaruhi Efektivitas Kerja dapat dikatakan baik. Rata-rata pegawai mencapai efektivitas yang cukup tinggi dalam pekerjaannya. Akan tetapi pegawai yang bekerja, kurang memiliki usaha dari dalam diri sendiri. Sehingga sangat disarankan bagi organisasi untuk menyelenggarakan pelatihan kerja agar dapat menciptakan inovasi yang berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Denison, Daniel R and Aneil K. Mishra (2011) *“Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness Organization Science”*. Khairul Saleh.
- Doni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Edy, Sutrisno, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam., *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro, 2016.
- Gibson et al (2013). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* Jilid I. Mc Graw Hill
- Hasibuan, Malayu, S.P. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Bumi Aksara, Jakarta, 2017.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat (2013). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Makmur, 2011. *“Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, Jakarta , PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”* .Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015 *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”* .PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu and Tinton Rumbungan , 2010. *Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company* (Case Study in PT. Dada Indonesia).
- Manullang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi I)*, Yogyakarta: BPF- Yogyakarta.
- Martono, Nanang 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.

- Munandar,A.S, 2010. Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Yogyakarta :BPFE.
- Nugroho J., Setiadi, SE., MM.2015. Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi Untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran. Jakarta Kencana.
- Priyatno, Duwi. Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik Jakarta : Media Kom, 2012.
- Rusiadi, Nur Subianto dan Rahmat Hidayat. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan , Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*, Cetakan Pertama Medan : USU Press.
- Robbins, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Pegawai, 2010.
- Robbins, S.P dan Judge, 2013, “*Essentials of Organizational Behavior*”. Uppersaddle River: Prentice Hall.” *Perilaku Organisasi*“, Alih Bahasa , Tim Indeks , Jakarta :Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, Coulter, Mary (2012), Management. Eleventh Edition, Jakarta: England
- Sedarmayanti ,2011., “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”,PT. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti , “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil . PT. Refika Aditama, Bandung 2017.
- Sedarmayanti , “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”. Erlangga , Jakarta 2010.
- Siagian, Sondang P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta PT. Bumi Aksara, 2012.
- Sutrisno, Edy, 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Sunyoto, Danang, 2013. Perilaku dalam Organisasi. Yogyakarta :CV.Andioffset.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. CV.Bandung:Alfabeta.
- Spencer, Lyle, M.Jr dan M. Spencer, (2011), *Competence at Work*, New York: Jihn Wiley & Sons, Inc

Jurnal:

- A. Adhitya Bahar, 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Air di Makassar.

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendri., “ *Manajemen Lingkungan Kerja*”, Jakarta. Pt. Gramedia Widisarana Indonesia.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daniel R Ilgen, (2010), *Enhancing Work Effectiveness Through Culture and Competence*, Vol.7, No.3
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Iin Angelia, 2015. *The effect of motivation, career development and work discipline on employee performance at PT. Bank Sulutgo in Tagulandang. Area Surabaya Utara*, *Jurnal Ekonomi*, Vol 8, No 17.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).

- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Rukmini, Sri Murniyanti, 2012, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)
- Santi Yulifiani Girsang 2018, Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Palembang.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. JUMANT, 11(2), 61-68.
- Syah, Irawan 2014, Efektivitas dan Kontribusi . Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.