

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN JENJANG
KARIR TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN BARRU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**1. HASRUDDIN
2018MM11393**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN JENJANG
KARIR TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN BARRU**

Oleh:

M. HASRUDDIN

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 15 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

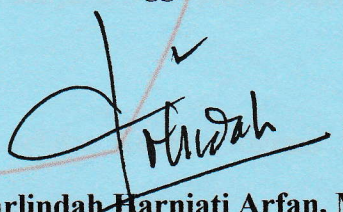
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. Maryadi, S.E., M.Si



Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP.

School Of Business

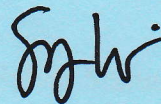
Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**



Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BARRU.

Nama Mahasiswa : M. Hasruddin
NIM : 2018MM11393
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., MM.
Anggota : Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

Tanggal Ujian : 15 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 027/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU NO. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar,

2021

Mahasiswa



M. HASRUDDIN
2018.MM.11393

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur dihaturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberuikan limpahan rahmat, berkah dan hidaya-NYA sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja ASN di Kantor Dinas Pendidikan kabupaten Barru “** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya serta menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikn banyak terima kasih kepada :

2. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Maryadi, SE., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Sc.,Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP.** selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. **Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si** dan **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak, C.A** sebagai tim penguji yang telah memberikan masukan dan saran pada saat Seminar Proposal dan Seminar Hasil Tesis.

7. Keluarga yang tercinta terkhusus istri dan anak-anak yang senantiasa memberikan dukungan do,a, nasehat, serta motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
8. Bapak/Ibu dosen, serta staf Program Pascasarjana Program studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
9. Teman-teman mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini, dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-NYA atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya. Amin

Makassar,

Penulis

M.HASRUDDIN

ABSTRAK

M. Hasruddin. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir terhadap Kinerja ASN di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru, dibimbing oleh Maryadi dan Harlindah Harniati Arfan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir terhadap kinerja ASN di Kantor Dinas Pendidikan kabupaten Barru.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yang berjumlah 36 orang atau *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear ganda, uji t, dan uji F.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi linear ganda bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir. Berdasarkan analisis data pembahasan dapat disimpulkan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini terbukti berdasarkan hasil perhitungan f-hitung dan t-hitung t-tabel lebih besar. (2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini terbukti berdasarkan hasil perhitungan t-hitung lebih besar (3) Jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dan (4) Budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir secara bersama sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel pada taraf signifikansi lebih besar.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kompetensi, Jenjang karir, Kinerja ASN*



ABSTRACT

M. Hasruddin. 2021. *The Effect of Organizational Culture, Competence and Career Paths on ASN Performance in the Barru District Education Office, supervised by Maryadi and Harlindah Harniati Arfan.*

The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture, competence and career paths toward the performance of ASN in the Barru District Education Office.

The study method used is a quantitative method. The population in this study were all ASN employees at the Barru Regency Education Office, totaling 36 people or total sampling. Data collection techniques used questionnaires and documentation. The data analysis technique used is multiple linear regression, t test, and F test.

Based on the results of data analysis, ASN performance is affected by organizational culture, competence and career paths. Based on the data analysis, it can be concluded that (1) Organizational culture has a significant effect on ASN performance. This is evident based on the results of the calculation of the f-count and the t-table calculation is bigger. (2) Competence has a significant effect on ASN performance. This is evident based on the results of the t-count is greater (3) career path has a significant effect on ASN performance and (4) organizational culture, competence and career path simultaneously have a positive effect on ASN performance. This is proved by the results of the F test which obtained the calculated F value greater than the F table at a greater significance level.

Keywords: *Organizational Culture, Competence, Career Path, ASN Performance*



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Pernyataan Orisinal.....	v
Halaman Identitas.....	vi
Abstrak.....	vii
Abstract.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Budaya Organisasi	13
2.2.1 Konsep tentang Budaya	13
2.2.2 Konsep tentang Organisasi	14
2.2.3 Konsep tentang Budaya Organisasi	15
2.2.4 Pembentukan dan Nilai-nilai Budaya Organisasi.....	17
2.2.5 Fungsi dan Peran Budaya Organisasi.....	18
2.2.6 Indikator Budaya Organisasi.....	20
2.2.7 Fungsi Budaya Organisasi	23
2.2.8 Konsep tentang Ciri Budaya Organisasi	24
2.3 Kompetensi	25
2.3.1 Pengertian Kompetensi	25
2.3.2 Karakteristik Kompetensi	27
2.4 Jenjang Karir	30
2.4.1 Pengertian Karir	30
2.4.2 Indikator jenjang Karir	32
2.4.3 Faktor Jenjang Karir	34
2.4.4 Tujuan Jenjang Karir	36
2.5 Konsep Kinerja	36
2.5.1 Konsep tentang Kinerja	36
2.5.2 Konsep Kinerja Pegawai	39
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
 PENELITIAN.....	44
3.1 Kerangka Konseptual.....	44
3.2 Hipotesis Penelitian.....	47
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	48

BAB IV	METODE PENELITIAN.....	51
	4.1 Pendekatan Penelitian.....	51
	4.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
	4.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
	4.3.1 Populasi Penelitian	51
	4.3.2 Sampel Penelitian	52
	4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	52
	4.4.1 Teknik pengumpulan data dan alat ukur yang digunakan	52
	4.4.2 Teknik Pengujian Kualitas Instrumen	53
	4.5 Jenis dan Sumber Data.....	55
	4.5.1 Jenis data	55
	4.5.2 Sumber data	55
	4.6 Metode Analisis Data.....	56
	4.6.1 Uji Prasyarat Analisis	56
	4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	58
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	61
	5.1 Hasil Penelitian	61
	5.1.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Barru	61
	5.1.2 Deskripsi Responden	64
	5.1.3 Analisis Deskriptif Responden	66
	5.1.4 Validitas dan Reliabilitas	70
	5.2 Pembahasan	90
BAB VI	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	105
	6.1 Kesimpulan	105
	6.2 Implikasi	106
	6.3 Saran....	107
DAFTAR PUSTAKA		109
LAMPIRAN		113

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	: Jenis Kelamin.....	65
Tabel 5.2	: Umur Responde.....	65
Tabel 5.3	: Analisis Deskriptif Budaya Organisasi.....	66
Tabel 5.4	: Analisis Deskriptif Kompetensi.....	67
Tabel 5.5	: Analisis Deskriptif Jenjang Karir.....	68
Tabel 5.6	: Analisis Deskriptif Kinerja ASN.....	69
Tabel 5.7	: Hasil Pembuktian Uji Validitas Data Budaya Organisasi.....	71
Tabel 5.8	: Hasil Pembuktian Uji Validitas Data Kompetensi	72
Tabel 5.9	: Hasil Pembuktian Uji Validitas Data Jenjang Karis	73
Tabel 5.10	: Hasil Pembuktian Uji Validitas Data Kinerja ASN	74
Tabel 5.11	: Hasil Uji Reabilitas Data Budaya organisasi.....	75
Tabel 5.12	: Hasil Uji Reabilitas Data Kompetensi.....	76
Tabel 5.13	: Hasil Uji Reabilitas Data Jenjang Karir	76
Tabel 5.14	: Hasil Uji Reabilitas Data Kinerja ASN	76
Tabel 5.15	: Hasil Analisis Uji Normalitas Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karis terhadap Kinerja ASN	77
Tabel 5.16	: Hasil Analisis Uji Multikolinearitas Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir terhadap Kinerja ASN.....	78
Tabel 5.17	: Hasil Analisis Uji Multikolinearitas Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir terhadap kinerja ASN	79
Tabel 5.18	: Autokorelasi Model Summary.....	80
Tabel 5.19	: Model Persamaan Regresi Budaya Organisasi.....	81
Tabel 5.20	: Model Persamaan Regresi Kompetensi.....	83
Tabel 5.21	: Model Persamaan Regresi Jenjang Karir.....	84

Tabel 5.22	: Uji Koefisien Korelasi.....	85
Tabel 5.23	: Hasil Uji Analisis Varians (Anova).	86
Tabel 5.24	: Model Persamaan Regresi Berganda	87
Tabel 5.25	: Anova Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir terhadap kinerja ASN.....	88
Tabel 5.26	: Hasil Uji Koefisien Korelasi Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir	89

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Kerangka Pikir	47

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Kuesioner	114
2	Data Tabulasi Hasil Kuesioner Penelitian	118
3	Hasil SPSS	134
4	Surat Izin Penelitian	171
5	Surat Keterangan Penelitian	172

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Kompetensi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan saat ini. Dikatakan bahwa suatu organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas kompetensi sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan suatu organisasi tersebut.

Reynecke (2017) dalam Liliweri (2014) mengatakan bahwa budaya sebagai pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep *universe*, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya. Budaya akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi.

Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi

selanjutnya. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja pegawai. Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu organisasi dalam hal ini kantor juga akan membentuk karakter pegawainya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi. Maka pegawai perlu menciptakan suasana keakraban guna mendukung keberhasilan suatu organisasi secara psikologis. Adanya manajemen pada kantor harus dengan jujur dan mampu membangun rasa kepercayaan dalam kantor yang merupakan cerminan sikap Integritas. Integritas menciptakan keyakinan dan kepercayaan yang akan mendukung pencapaian kerja pada perusahaan tanpa tekanan dan paksaan.

Kinerja dalam organisasi modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja staf atau pegawainya dalam suatu organisasi tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Penataan kinerja ini tentunya juga memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan organisasi agar sanggup bersaing dengan organisasi lain dalam era globalisasi

Selain itu pengaruh antara budaya organisasi dengan sukses atau gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti memiliki hubungan yang sangat erat. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentuutama terhadap peningkatan kinerja individu dan kesuksesan kinerja di kantor. Budaya di dalam sebuah organisasi bukan sekedar kebiasaan atau ritual yang seringkali dilakukan oleh organisasi. Lebih dari itu, kebiasaan atau ritual tersebut tentunya dilakukan untuk suatu tujuan, yaitu mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Budaya organisasi menjadi wahana bagi pendiri atau pemimpin organisasi dalam mengkomunikasikan harapan-harapannya kepada seluruh pegawai. Peran dan keberadaan budaya organisasi di dalam sebuah kantor tidak dapat disepelekan. Penerapan budaya organisasi yangsesuai bagi kantor akan membawa dampak positif bagi pegawai dan kesuksesan bagi kantor tesebut. Budaya organisasi dapat sangat stabil sepanjang waktu, tetapi juga tidak pernah statis.

Budaya organisasi perlu disesuaikan dengan perkembangan yang ada di masyarakat, namun tetapdisesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini perlu

dilakukan agar dengan tugas pekerjaan setiap pegawai atau staf. Kompetensi sumber daya manusia terutama diperlukan untuk menjawab tuntutan kantor, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis, serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Setiap perusahaan harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawainya.

Persoalan yang terjadi di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru adalah kompetensi dan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tidak dapat mendukung jabatan jenjang karier atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Karena adanya ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki pegawai terhadap karier di kantor. Peningkatan kinerja bagi setiap pegawai harus diikuti dengan persoalan yang terjadi adalah kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalam kantor tidak dapat mendukung jabatan karier atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Karena adanya kompetensi yang dimiliki pegawai terhadap jabatan yang sedang diduduki. Ketidaksesuaian ini akan memberikan dampak dari penurunan kinerja pegawai yang ada akhirnya berpengaruh kepada kepemilikan kompetensi tidak dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Pentingnya kompetensi sumber daya manusia di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dalam hal ini untuk menghilangkan ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan. Alternatif solusi yang dapat ditempuh adalah dengan membuat perencanaan karir bagi para pegawai. Fokus utama perencanaan karir haruslah pada kesesuaian tujuan pribadi pegawai dan kesempatan-kesempatan yang secara

realistis tersedia. Perencanaan karir sepatutnya tidak hanya terkonsentrasi pada kesempatan-kesempatan promosi. Perencanaan karir perlu pula terfokus pada pencapaian keberhasilan psikologis yang tidak harus selalu memerlukan promosi.

Namun kenyataan selama ini menunjukkan masih adanya berbagai persoalan dalam pengembangankarir ASN/PNS. Meskipun peraturan perundang-undangan sudah secara jelas menetapkan dasar pengembangan karir ASN/PNS harus dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, serta mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas; namun dalam implementasinya masih sering tidak sesuai/tepat atau menyimpang dari ketentuan peraturan yang berlaku.

Kenyataan yang terjadi sekarang ini di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru ialah perencanaan karir bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN) cenderung tidak linier dengan jabatan yang sedang dijalani, latar belakang pendidikan, keahlian dan jenis pelatihan yang diikuti. Seorang pegawai mendapatkan promosi kepada jabatan yang lebih tinggi tetapi tidak linier dengan jabatan sebelumnya. Dampak yang mungkin timbul dari kejadian ini adalah pegawai yang dipromosikan pada jabatan baru tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan jabatan dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja ASN tersebut.

Dari prasurei yang dilakukan peneliti, khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru, ada indikasi belum optimalnya pelaksanaan pengembangan karir pegawai terutama dilihat dari aspek obyektivitas, keadilan, dan

transparansi. Di satu pihak, ada pegawai yang dilihat dari segi kualifikasi, kompetensi dan kinerja kurang memenuhi syarat, namun mendapat kesempatan lebih banyak dalam pengembangan karir (seperti kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan, mengikuti kursus/penataran dan pelatihan teknis tertentu, ditempatkan pada posisi yang lebih baik atau lebih besar tanggung jawabnya, dan kesempatan promosi); di lain pihak, ada pegawai yang lebih baik atau lebih memenuhi persyaratan namun kurang diperhatikan dan kurang diberi kesempatan untuk pengembangan karir. Akibatnya, ada pegawai yang perkembangan karirnya lebih baik dan berjalan cepat, dan ada pula pegawai yang perkembangan karirnya berjalan lambat dan bahkan ada yang mentok sementara atau tidak jalan. Dari dasar inilah peneliti tertarik mengkaji masalah budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir terhadap kinerja ASN di lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini :

1. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru?
2. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru?
3. Apakah ada pengaruh Jenjang Karier terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru?

4. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang karier secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru?
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru?
3. Untuk menganalisis pengaruh jenjang karier terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru?
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Akademik
 - a. Dapat dijadikan bahan pustaka/referensi untuk penelitian selanjutnya sehingga bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
 - b. Menjadi bahan informasi untuk penelitian selanjutnya
2. Secara Praktis

- a. Dapat dijadikan gambaran mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.
- b. Bagi Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dapat mengetahui gambaran budaya organisasi di Dinas Pendidikan sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi atau instansi pemerintah daerah.
- c. Secara Pribadi dapat meningkatkan Kompetensi dalam bekerja sebagai ASN sehingga dapat mencapai produktivitas kerja.
- d. Dapat memberikan gambaran pada ASN tentang bagaimana jenjang karier Aparatur Sipil Negara

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang terdahulu mengenai budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pernah dilakukan penelitian sebelumnya. Penelitian tersebut dilakukan oleh para peneliti selengkapnya adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Radhiatuh Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi (2016) penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yakni 56 karyawan bagian administrasi PT Karya Indah Buana Surabaya. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa Asas variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai sig.F yang diperoleh sebesar 0,000.

Hasil penelitian secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 3,235. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 4,989.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Anggia Sari Lubis dan Arif Hadian (2011) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan jenjang karir karyawan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey, adapun sifat dari penelitian ini adalah penjelasan dan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 90 orang karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini dengan memberikan atau menyebar daftar pertanyaan kepada responden, dari hasil penelitian yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut, $Y = 0.740x_1 - 0.125 X_2 + 0.325 X_3 + e$.

Hasil model regresi linier berganda mendapatkan bahwa ketiga variable yaitu budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan jenjang karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di Kota Medan. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,593. Hal ini berarti 59,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan perencanaan karir. Dan Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji t) diperoleh bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dengan nilai t hitung

0,8513 lebih besar dibanding nilai t hitung variabel kompetensi sumber daya manusia dan perencanaan karir.

Selain itu, penelitian yang dilakkan Ahmad Habibi (2016), penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung baik secara parsial maupun simultan . Tipe Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Pegawai PNS dan Honorer Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung dengan sampel penelitian sejumlah 68 orang responden yang terdiri dari 62 pegawai negeri sipil dan 6 pegawai honorer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi lapangan dan studi kepustakaan. Teknik Analisis data yang digunakan analisis korelasi dan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji t pada SPSS versi 21

Dari hasil analisis korelasi didapat hubungan antara variabel kompetensi dan kerja terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat dan sangat kuat, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan variabel yang diteliti dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa secara simultan kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bappeda kota bandar lampung. Secara parsial kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bappeda kota bandar lampung. Dari hasil uji hipotesis baik secara simultan maupun parsial didapat

hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Disamping itu penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu, I Wayan (2017) mengenai Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam periode tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja. penelitian ini dilakukan di Karya Mas Art Gallery. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 33 orang karyawan, dengan metode sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan analisis Sobel.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa jenjang karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel kinerja belum dapat dikatakan sebagai variabel mediator antara hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Made Galuh (2017) yang berjudul Analisis pengaruh kompetensi, kondisi kerja dan kinerja terhadap kinerja pegawai PT Vale Pontada Soroako.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa seberapa pengaruh manakah yang dominan diantara jenjang karier, kondisi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei dengan menggunakan seluruh pegawai sebagai subyek penelitian. Hasil penelitian dari Anggoro bahwa variabel jenjang karir, kondisi kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini dapat dilihat dari hasil koefisien regresi 0,378.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Konsep tentang Budaya

Konsep budaya menurut Koentjaraningrat (2014) dapat diartikan sebagai kebiasaan atau tradisi. Arti ini dapat diistilahkan pula secara umum dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan secara umum. Budaya dapat juga diartikan sebagai alat terciptanya suatu komitmen dalam diri seorang manusia. Budaya dapat menunjukkan identitas dari masing-masing daerah dimana masyarakat itu berada. Selain itu menurut Koentjaraningrat (2014) “budaya berasal dari bahasa latin *colere* yang berarti mengolah, mengerjakan, terutama mengolah tanah atau bertani”. Budaya berasal dari bahasa Inggris yaitu *culture*. Menurut Stoner (2015) “budaya atau *culture* adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkahlaku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu”.Budaya sangat erat kaitannya dengan perasaan seseorang dan cara berpikir seseorang.

Menurut Alisyahbana dalam (Supartono, 2014) “budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat

luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran”. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan asumsi dasar yang tercipta oleh masyarakat, yang berasal dari pengetahuan, serta perilaku yang berkembang di lingkungan masyarakat dengan turun temurun dalam menyelesaikan suatu masalah dengan berinteraksi antara manusia dengan manusia. Budaya merupakan alat untuk menciptakan suatu ide atau inspirasi, khususnya dalam kelompok suku tertentu, budaya merupakan sumber terciptanya gagasan untuk mengembangkan serta melestarikan budaya yang selama ini menjadi keunggulan bangsa Indonesia.

2.2.2 Konsep tentang Organisasi

Untuk menciptakan sumberdaya manusia yang handal, serta bisa bersaing di dunia internasional, serta untuk mencapai sebuah tujuan diperlukan manajemen yang baik. Pengelolaan ini harus diatur dalam sebuah perkumpulan yang biasa disebut organisasi. Intinya, pengelolaan tersebut dapat dilaksanakan didalam sebuah organisasi, karena dengan adanya (organisasi) tersebut, pengelolaan manajemen, pekerjaan serta integrasi yang dilaksanakan demi tujuan yang ingin diharapkan. Pendapat Stoner (2015) menyatakan bahwa “organisasi adalah dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atausejumlah sasaran”. Terdapat beberapa orang dalam suatu organisasi yang melakukan tugasnya demi terwujudnya suatu tujuan. Pendapat tersebut sejalan dengan pernyataan Gers (Supardi dan Anwar, 2012) yang menyatakan bahwa “organisasi merupakan tata hubungan antara orang-

orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab”. Menurut pendapat Sobirin (2015) organisasi yaitu identitas yang dibangun oleh manusia dalam kurun waktu yang cukup panjang, memiliki anggota atau orang-orang minimal lebih dari dua orang memiliki aktifitas yang terkoordinir, dibangun demi tercapainya suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat dan pernyataan diatas maka ditarik beberapa kesimpulan yang menyatakan bahwa organisasi adalah sebuah wadah tempat berkumpul beberapa orang orang, yang bisa diajak bekerjasama secara nyata, terstruktur, yang dapat dikendalikan dan diorganisir dalam memanfaatkan sumber daya manusia. Dapat disimpulkan bahwa unsur yang penting dalam organisasi yaitu sekumpulan beberapa orang yang dapat bekerjasama, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai demi terciptanyas ebuah organisasi.

2.2.3 Konsep tentang Budaya Organisasi

Setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda, termasuk juga dengan suatu organisasi. Sama halnya dengan sebuah organisasi yang mempunyai cirri-ciri yang dapat dilihat dari sifat yang dimiliki oleh semua anggota. Budaya organisasi mempunyai arti yang berbeda-beda. Menurut pendapat Luthans dalam (Andreas Lako, 2014), “budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya”. Sarplin (Andreas Lako, 2014) menyatakan bahwa “budaya

organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi”.

Konsep tentang budaya adalah salah satu kunci utama untuk keberhasilan prestasi kerja suatu organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi tergantung dari unsure dan nilai budaya organisasi dapat membantu sebuah organisasi untuk berkembang secara berkesinambungan. Sedangkan menurut Schein (Andreas Lako, 2014) yang berpendapat mengenai budaya organisasi sebagai sebuah bentuk dasar yang diciptakan serta dikembangkan oleh sebuah kumpulan tertentu yang bertujuan supaya organisasi belajar dapat mengatasi persoalan yang akan muncul karena proses dari dalam dan dari luar yang telah berlangsung dengan baik, sehingga perlu diberikan pembelajaran kepada orang-orang sebagai alat yang baik untuk difahami, dipikirkan dan dirasakan sesuai dengan persolan tersebut.

Budaya organisasi tersebut dapat digunakan sebagai petunjuk untuk menentukan sifat atau perilaku seseorang untuk menyelesaikan suatu persoalan. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2015), menurut Mangkunegara budaya organisasi yaitu seperangkat anggapan dan suatu kepercayaan serta norma atau aturan yang dikembangkan dalam sebuah organisasi dijadikan petunjuk dan perilaku untuk para anggota organisasi demi mencegah persoalan-persoalan yang akan terjadi dalam dan luar organisasi.

Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan, dapat ditarik suatu kesimpulan budaya organisasi ialah kompetensi beberapa orang yang membuat organisasi berjalan dengan baik beserta cirri-ciri khusus yang memuat asumsi, yang penting untuk memajukan organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan karakteristik khusus sebuah organisasi yang berbeda dengan kelompok organisasi lain dalam memperkuat keberadaan organisasi atau pengikat diantara seluruh anggota didalam organisasi tersebut. Budaya organisasi memiliki peran penting bagi menetapkan tujuan sebuah organisasi.

2.2.4 Pembentukan dan Nilai-nilai Budaya Organisasi

Menurut Robins (2012) dalam kenyataannya organisasi itu lebih dari pada sekedar rasionalitas. Organisasi dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel, tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inovatif atau konservatif. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat.

Menurut Sobirin (2012). Organisasi yang pada awalnya hanya sebagai alat yang bersifat resmi serta masuk akal yang sengaja dibuat demi membantu seseorang memenuhi keperluan, tetapi ketika terjadi perubahan paradigma dalam cara memandang organisasi yakni organisasi dipandang sebagai seolah-olah sebagai makhluk hidup (*living system*) dan sebagai sebuah masyarakat di mana

aspek kehidupan sebuah organisasi dan lingkungannya lebih mendapat perhatian ketimbang menempatkan organisasi sekedar sebagai alat.

Menurut Tjitra (2010) untuk mencapai keberhasilan yang permanen, organisasi perlu membangun *core values* yang membentuk budaya organisasi. Nilai-nilai ini akan memotivasi setiap orang dalam organisasi, berfungsi memperjelas alasan organisasi untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Nilai inti ini juga menjadi ukuran dalam menentukan prioritas dalam pengambilan keputusan dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi.

Menurut Majer (2010) adalah menjadi hal yang penting menemukan nilai-nilai yang merupakan nilai inti seluruh anggota organisasi untuk dihayati. Tidak ada batasan jumlah nilai yang dianut suatu organisasi, namun mempunyai terlalu banyak nilai sama seperti mengabdikan kepada terlalu banyak tuan. Nilai-nilai yang dipegang teguh oleh anggota organisasi akan membentuk keyakinan dan sikap

Menurut Mondy (2011) Budaya organisasi sebagai pedoman untuk anggota yang pada gilirannya akan menentukan bagaimana mereka berperilaku.

2.2.5 Fungsi dan Peran Budaya Organisasi

mengontrol perilaku anggota organisasi, pastinya memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi suatu organisasi. Budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan pegawai melaksanakan perencanaan strategis *programming, budgeting, controlling, monitoring*, evaluasi, dan lainnya.

Adapun fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2012) adalah:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar–standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Veithzal (2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi berperan dalam:

1. Menetapkan tapal batas, dalam arti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Memberikan cirri identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu.
4. Meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Memandu dan membentuk sikap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali)

Sesuai konteks tersebut, budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku dan pembuatan keputusan anggota organisasi

serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, jelas bahwa pengkajian budaya organisasi ini memiliki arti penting baik dilihat dari segi kepentingan keilmuan maupun dari segi pragmatismenya.

2.2.6. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2012) ada tujuh karakteristik primer (indikator) yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang –orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
- f. Agressifitas. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.

- g. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Menurut Mckenna (2011) indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antar manusia dengan manusia. Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.
- b. Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang besar-besarnya.
- c. Penampilan karyawan. Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Menurut Wibowo (2012: 349) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. *Individual Initiative* (inisiatif perseorangan), yaitu tingkat tanggungjawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

- b. *Risk Tolerance* (toleransi terhadap risiko), yaitu suatu tingkatan dimanapekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.
- c. *Control* (pengawasan), yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
- d. *Management Support* (dukungan manajemen), yaitu tingkat dimanamanajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- e. *Communication Pattern* (pola komunikasi), yaitu suatu tingkatan dimanakomunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Secara garis besar bahwa elemen atau unsur budaya organisasi terdiri atas 2 Asumsi dasar yang berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku diantaranya yaitu. 1) Keyakinan mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk visi-misi, slogan, motto ataupun tujuan dan prinsip-prinsip yang dimiliki organisasi. 2) Pemimpin. Seorang pencipta yang dapat mengembangkan dan mengembangkan budaya organisasi.

Masalah yang biasanya muncul dalam organisasi adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi. Budaya organisasi memerlukan adanya saling berbagi nilai terhadap apa yang diinginkan dan yang

paling baik. 1) Pewaris asumsi dasar dan keyakinan yang dimiliki oleh sebuah organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut. 2) Adaptasi. Adanya penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap adanya perubahan lingkungan.

2.2.7 Fungsi Budaya Organisasi

Sesuai pendapat Robbins (2012) suatu budaya organisasi perlu dikembangkan dan dilaksanakan dengan baik demi terciptanya suatu organisasi. Karena budaya organisasi memiliki tujuan dan arah bagi organisasi namun juga bertujuan bagi kepentingan semua staf. Sehubungan dengan budaya organisasi, maka dijelaskan pandangan dan penjelasan menurut ahli. Sesuai pernyataan Robbins (2012) yang menyatakan bahwa tujuan budaya organisasi diantaranya yaitu 1) Menentukan batasan atau menjelaskan keberadaan sebuah organisasi secara berkelanjutan, 2) Menciptakan dan memperlihatkan jatidiri semua organisasi demi kebutuhan anggota dalam organisasi, 3) Memudahkan munculnya kepercayaan demi kebutuhan sendiri setiap orang, 4) Mempersiapkan tatacara pengawasan yang dapat meningkatkan perilaku anggota organisasi.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman yang digunakan anggota organisasi untuk diatankan secara tegas didalam organisasi. Pernyataan ini sesuai dengan penda Luthans dalam (Andreas Lako, 2014) diantaranya : 1) Seluruh anggota organisasi harus diberikan pemahaman mengenai visi misi

organisasi. 2) Anggota organisasi harus memiliki kepercayaan diri terhadap organisasi 3) Untuk kelancaran organisasi maka perlu dilaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasi 4) Mengembangkan dan menciptakan sistem pengelolaan organisasi untuk mengembangkan kepercayaan seluruh anggota organisasi terkait monitoring, penganggaran, perencanaan program 5) Membangun dan mengelola dan menyusun struktur program bagi staf atau karyawan.

2.2.8 Konsep tentang Ciri Budaya Organisasi

Pada dasarnya budaya organisasi mempunyai ciri dasar dalam lingkup dalam dan luar suatu organisasi. Ciri tersebut telah dimiliki oleh para anggota organisasi yang akan membuat ciri khusus untuk organisasi itu. Oleh karena itu harus di tanamkan ciri yang sama dalam suatu organisasi, Menurut pandangan Robbins dalam (Moh. Pabundu Tika, 2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai ciri yang akan membuat budaya didalam suatu organisasi :

- 1) Inisiatif individu ialah inisiatif yang diberikan keluasaan terhadap seluruh staf untuk mengeluarkan ide atau gagasan dalam pengembangan untuk melakukan tugas. Inisiatif individu harus dihormati dari sebuah organisasi yang berhubungan dengan gagasan demi meningkatkan dan memajukan organisasi.
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko ialah dimana seluruh anggota diharapkan agar mampu melakukan tindakan inovasi serta dapat mengakibatkan permasalahan untuk mendapat kesempatan demi meningkatkan sebuah organisasi.

3) Pengarahan ialah diaman seorang pemimpin dalam sebuah organisasi boleh melahirkan sebuah ide yang tepat guna serta sesuai yang diinginkan, oleh sebab itu seluruh staf mampu menerima semua akitifitas yang telah dilaksanakan oleh seluruh staf demi untuik mencapai harapan yang diinginkan.

4) Integrasi ialah diaman sebuah organisasi mampu memberi dukungan bagian organisasi demi pekerjaan yang dapat berkoordinasi dengan baik.

Handoko (2018) berpendapat bahwa koordinasi merupakan suatu proses perpindahan tujuan dan aktifitas pada bagian yang tidak terpisahkan demi mencapai tujuan.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut ahli bahasa kompetensi diambil dari bahasa Inggris yaitu *competence* atau dengan kata lain *competency*, memiliki makna keahlian atau kemampuan. Menurut asal katanya kompetensi dapat pula diartikan sebagai keahlian seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai kemampuannya. Jadi, kompetensi dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki keahlian dan kecakapan. Dengan demikian seseorang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. merupakan cirri khusus daripada kemampuan seseorang yang dapat diperlihatkan untuk menciptakan sebuah prestasi kerja.

Sedangkan Gerry Dasler (2011) berpendapat bahwa kompetensi adalah merupakan ciri ciri darpada sebuah kompetensi setiap orang yang ditandai dengan adanya suatu prestasi kerja. Pandangan ini sesuai pandangan yang diberikan oleh Tyson (Priansa:2014), menurut pandangan Tyson menyatakan bahwa arti kompetensi telah dipakai guna menggambarkan sesuatu yang diperlukan guna mencapai kinerja. Disamping itu makna selain dari kata kompetensi ialah sesuatu yang memiliki hubung dengan ilmu pengetahuan, sikap, yang telah dihasilkan sebagai pedoman bagi melakukan tugas yang dilakukan oleh staf. Keberhasilan yang dicapai oleh staf pegawai yaitu hasil dari pencapaian dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang staf.

Menurut pendapat Spencer dikutip Moehriono (2012) kompetensi adalah ciri yang merupakan dasar setiap orang yang berhubungan dengan keefektifan kerja setiap orang melalui kinerja dan ciri pokok individu yang berhubungan dengan dengan tata cara yang dijadikan sebagai pedoman, efektif atau yang memiliki kemampuan kerja secara efektif dalam suatu organisasi atau pada situasi tertentu. Sesuai dengan dari beberapa penjelasan kemampuan seseorang, jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik seseorang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Ciri dasar Kompetensi yaitu merupakan karakteristik mendasar yang terdapat dalam diri seseorang pada seseorang dan memiliki sikap yang dapat meningkatkan kinerja seseorang.
2. Hubungan kausal (*causally related*) bermaksud kompetensi adalah dapat diartikan bahwa kompetensi ini saling berkaitan atau memiliki hubungan sebab akibat.

3. Kriteria (*criterion referenced*) artinya criteria ini dijadikan sebagai dasar, jika seseorang memiliki kompetensi yang baik maka dapat diukur sampai dimana seseorang dapat bekerja

Selanjutnya, dinyatakan pula bahwa kompetensi ialah suatu ciri yang mendasari setiap orang yang menandai cara bertindak dan menarik sebuah kesimpulan yang bisa dilaksanakan serta diperjuangkan bagi orang pada masa yang telah ditetapkan.. Dalam pernyataannya beliau menyatakan bahwa dari ciri yang mendasari seseorang untuk meningkatkan kompetensi dapat dilihat dan diukur dari kinerjanya. Sehingga demikian, dalam menentukan batas kompetensi merupakan dasar dan acuan untuk mengukur tingkat kemampuan dan kompetensi sampai dimana mereka bekerja, mengevaluasi sesuai dengan sumber daya. Intinya pengembangan sumber daya manusia tergantung dari kemampuan seseorang dilihat dari kompetensi, dan kepribadian.

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer , (Priansa 2014) ada lima ciri kompetensi sebagai berikut:

- a. Motif

Motif yaitu merupakan suatu cara berpikir sehingga seseorang dapat melakukan sesuatu tindakan..

- b. Perangai

Perangai merupakan sesuatu sikap atau perilaku bagaimana setiap orang dapat menjawab sesuatu.

c. Konsep Diri

Konsep diri adalah sesuatu yang dapat dinilai melalui sebuah tes seseorang, baik dari masa lalu yang telah diperbuat ataupun apa yang mereka ingin lakukan.

d. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan proses suatu informasi yang melekat pada diri seseorang yang memiliki keahlian tertentu.

e. Keterampilan

Keterampilan ialah kompetensi untuk melakukan sebuah tanggungjawab secara langsung maupun tidak langsung.

Selain itu, pengertian kompetensi menurut Spencer (2013) dikutip oleh Pfeffer, dkk (2013) mereka menyatakan bahwa tatacara yang dilakukan untuk mengetahui kinerja seseorang dapat dibedakan menjadi dua sebagai berikut :

- a. Karakteristik utama ialah yaitu pengetahuan atau keahlian utama untuk melakukan sebuah literasi namun tetap dimiliki oleh seseorang tanpa membeda-bedakan tingkat kinerja setiap orang.
- b. *Differentiating Competencies* yaitu factor yang membedakan bagaimana kinerja seseorang apakah tinggi atau rendah.

Menurut Sudarmanto (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat meningkatkan sumber daya manusia untuk menjadikan dirinya unggul. Kemampuan yang

dimaksud adalah termasuk keterampilan dan pengetahuan. Oleh sebab itu dari beberapa penjelasan tentang kompetensi sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan cirri-ciri mendasar yang dimiliki seseorang sesuai dengan kemampuan kerjanya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Untuk lebih efektif dan efisien terwujudnya keberhasilan sebuah organisasi maka setiap orang memiliki kompetensi dan sumber daya manusianya. Selain itu, sumber daya manusia harus disesuaikan dengan keperluan sebuah organisasi. Sedangkan sesuai pendapat Spencer dan Spencer dikutip dalam (2013) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan cirri yang mendasar yang dimiliki setiap orang secara efisien dan efektif guna meningkatkan kinerja seseorang. Ciri yang dimaksud adalah kemampuan dasar termasuk ilmu pengetahuan, sikap dan tingkah laku yang harus dimiliki oleh setiap orang untuk meningkatkan kemampuan dan kerjanya.

Kompetensi dapat diartikan secara berbeda-beda, kompetensi dapat pula diartikan sebagai persamaan kata keahlian, keterampilan, dasar yang merupakan sebuah syarat atau ketentuan untuk melaksanakan sebuah organisasi (Desler 2014). Selain itu sesuai pendapat Pfeffer, dkk (2013:109) menyatakan kompetensi yaitu : Kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dan yang berhubungan dengan efektifitas kerja setiap orang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sesuai dengan arti dan makna kata kompetensi memiliki arti bahwa karakter dan sikap harus dimiliki seseorang, jadi baik dan kurangnya kinerja seseorang tergantung dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut pendapat Spencer menyatakan bahwa kompetensi dikategorikan menjadi 2, diantaranya: *threshold* dan *differentiating*. *Threshold competencies* ialah cirri yang mendasar yang terdapat diri seseorang, seperti ilmu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang guna menjalankan pekerjaan dengan baik. Selain itu, *differentiating competencies* yaitu faktor-faktor yang dapat membedakan untuk dapat bertindak dan melakukan sesuatu yang sesuai bidang kompetensi yang dimiliki seseorang.

Selain itu Coward dkk (2010) yang dikutip oleh Ivancevich dkk (2016) menyatakan bahwa arti kata kompetensi adalah kemampuan seseorang sesuai dan keahlian yang diperlihatkan untuk berpikir sesuai dengan keahlian. Karena walaupun staf memiliki motivasi yang tinggi jika tidak memiliki keahlian dan keterampilan yang baik maka sulit untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan dari beberapa kesimpulan dan pendapat diatas, maka dapat diambil sebuah rangkuman bahwa kompetensi merupakan suatu penunjang untuk mencapai suatu keberhasilan suatu pekerjaan. Selain itu dapat pula dijadikan sebagai alat untuk melakukan suatu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi demi terciptanya perkembangan sumber daya manusia yang handal.

2.4 Jenjang Karir

2.4.1 Pengertian Karir

Menurut Wilson (2012) jenjang karir dapat diartikan sebagai “urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sedangkan Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa karir dapat juga diartikan bahwa jenjang karir dalam sebuah organisasi merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang membantu seseorang dalam merencanakan masa depan dimana hal ini dapat membantu mencapai pekerjaan yang maksimal.

Setiap orang memiliki pengalaman yang berbeda dalam jabatan dan jenjang karir. Kalau dibandingkan dengan seorang staf yang telah lama bekerja di sebuah organisasi maka yang lebih banyak memiliki pengalaman kerja dan jenjang karir adalah staf yang lebih senior. Mereka yang sudah lama bekerja dalam sebuah organisasi tentunya akan memiliki pengalaman kerja yang lebih baik pula. Selain daripada itu setiap staf perlu memerlukan penghargaan dari orang lain terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Oleh sebab itu setiap staf dalam organisasi harus diberi kesempatan dalam meningkatkan jenjang karirnya untuk member motivasi dan lebih lagi meningkatkan kinerjanya.

Jenjang karir adalah kedudukan yang biasa diduduki oleh setiap orang dalam sebuah organisasi dalam mencapai suatu pekerjaan. Jenjang karir merupakan suatu proses jenjang dimana seorang akan menduduki suatu jabatan tertentu. Berikut ini merupakan pengertian tentang jenjang karir menurut pendapat para ahli.

Pengertian diatas sesuai pandangan Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2017), menyatakan “jenjang karir merupakan aktivitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karir mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal. Sedangkan sesuai pendapat Menurut Rivai (2014), menyatakan jenjang karir merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi kinerja seseorang untuk meningkatkan jenjang karir yang diinginkan.

Sebaik apapun suatu jenjang karir seseorang jika tidak diawali dengan suatu proses perencanaan karir yang baik maka jenjang karir seseorang tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar. Jenjang karir harus direncanakan sebaik mungkin dan sematang mungkin. Dalam jenjang karir harus dikelola dengan sumber daya manusia yang baik pula. Karena seseorang menduduki jabatan dan memiliki jenjang karir yang baik itu harus memiliki tanggungjawab pada diri seseorang dan pada diri staf sendiri.

2.4.2 Indikator Jenjang Karir

Menurut Elmer H. Burrack dan Nichols J, Mathys (2013) jenjang karir adalah suatu tangga yang urutannya menggambarkan tingkatan yang berlainan dalam karir seseorang. Adapun indikator jenjang karir yang dimaksud menurut Elmer yaitu sebagai berikut :

1) Pengembangan

Pengembangan karir adalah perencanaan dan implementasi rencana karir dan dapat dipandang sebagai proses hidup kritis yang melibatkan individu

dan pegawai. Sistem jenjang karir menuntut manajemen suatu organisasi untuk menciptakan jalur karir termasuk cara yang dapat ditempuh oleh pegawainya agar mencapai karir tersebut. Penciptaan tangga karir dan program melanjutkan pendidikan oleh organisasi juga dapat mengarah pada pemberdayaan staf. Komitmen manajemen menciptakan jalur karir dikarenakan hal tersebut dapat menjadi kerangka kerja untuk mengembangkan pengetahuan administrasi dalam kantor.

2) Pengakuan

Sistem jenjang karir pegawai dapat meningkatkan pengakuan dari profesi lain terhadap pekerjaan yang diberikan di kantor. Bentuk pengakuan yang tampak adalah memberi kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, peningkatan kewenangan dan otonomi mengenai kehidupan kerja mereka. Pengakuan dan iklim kerja yang baik antara staf bawahan dan pimpinan.

3) Penghargaan

Organisasi dalam hal ini dituntut untuk tidak hanya memberikan pekerjaan kepada pekerja untuk hidup mereka, tetapi organisasi atau perusahaan dapat menawarkan ketrampilan yang berguna dan memungkinkan karyawan bertahan dalam kondisi yang kacau. Jenjang karir yang paling mendasar adalah program perencanaan finansial yang kemungkinan akan sangat menguntungkan karyawan. Sistem jenjang pada staf memungkinkan adanya penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang dan

peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan.

4) Pekerjaan Yang Menantang

Program karir yang kontinu dan menantang bagi pegawai mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta ketrampilan spesialis dan pemindahan pekerjaan. Sistem jenjang karir klinik dengan peningkatan kompleksitas kompetensi mengandung konsekuensi dan tanggung jawab yang semakin besar pada tiap levelnya. Kondisi ini dapat dijadikan sebagai tantangan bagi staf untuk terus berkembang dan mengurangi kebosanan dalam pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Robbins, bahwa pekerjaan yang sedikit tantangan akan menimbulkan kebosanan.

5) Promosi

Promosi adalah penugasan ulang ke posisi yang lebih tinggi, sehingga biasanya diikuti dengan kenaikan gaji. Promosi berkaitan erat dengan peningkatan status, perubahan titel, kewenangan yang lebih banyak dan tanggung jawab yang lebih besar. Peneliti berpendapat bahwa promosi menjadi hal penting yang diharapkan oleh sebagian besar atau bahkan seluruh karyawan. Sehingga sistem jenjang karir dapat menjadi alat yang digunakan sebagai panduan dalam menentukan kebijakan promosi.

2.4.3 Faktor Jenjang Karir

Menurut Rivai (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi jenjang karir adalah:

1) Kinerja

Kinerja adalah salah satu yang menentukan dan paling penting dalam mengembangkan jenjang karir setiap orang. Kemajuan karier sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerjanya di bawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karier lain, bahkan tujuan karier yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai. Kemajuan karier umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan Kerja

Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Kesetiaan Terhadap Organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5) Pembimbing dan Sponsor

Banyak karyawan dengan segera mempelajari bahwa mentor bisa membantu pengembangan karier mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan kariernya. Pembimbing tersebut berasal dari perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

2.4.4 Tujuan Jenjang Karir

Menurut Mangkonegara (2013) tujuan jenjang karir yaitu ::

1. Dapat mempercepat keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

2. Membantu untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan staf dalam suatu organisasi.
3. Menolong staf untuk menyesuaikan kemampuan dengan jenjang karir dan kompteensinya.
4. Menjalin hubungan yang erat antara staf dan org

2.5 Konsep Kinerja

2.5.1 Konsep Tentang Kinerja

Konsep tentang kinerja sesuai kamus Bahasa Indonesia bermakna sebagai yaitu segala sesuatu yang telah dicapai seseorang, prestasi yang capai dari hasil kerja seseorang. Kata kinerja diambil dari bahasa Inggris yaitu *Job Performance* atau *Actual Performance* ialah prestasi kerja atau hasil kerja yang sebenarnya yang diraih dan dicapai oleh setiap orang. Sedangkan pandangan Stoner dikutip oleh (Moh. Pabundu Tika, 2006) menyatakan bahwa “prestasi kerja yaitu keberhasilan seseorang yang dicapai dari ahsil pekrjaannya.

Menurut Yekti (2012), menyatakan bahwa kinerja merupakan pengukuran tingkat pencapaian atas tujuan, visi dan misi organisasi sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai. Selanjutnya Menurut Robbins (dalam Hakim & Hadipapo, 2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Logahan (dalam Pangarso & Susanti (2016), Kinerja merupakan landasan bagi pennaapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam

meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peran sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting. Keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan normal dan etika (Suci & Ismiyati, 2015).

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh 27 seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soeprihantono (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/ sasaran/ kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2014). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan

kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat –sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.5.2 Konsep Kinerja Pegawai

Menurut kamus bahasa kata pegawai diambil daripada kata pe dan gawai, pe yang berarti awalan yang menyatakan dan mengandung arti orang yang telah mengerjakan atau memiliki pekerjaan. Sedangkan kata gawai mengandung arti melakukan pekerjaan. Jadi pegawai mengandung makna seseorang yang melakukan pekerjaan di sebuah tempat dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut pendapat Cardoso dalam Mangkoenegara (2015) memberikan pendapat bahwa pegawai adalah hasil kinerja daripada gabungan situasi dan kondisi yang dihadapi setiap orang.

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012), baik atau buruknya dapat kinerja seseorang dapat diukur melalui beberapa tahapan salah satunya adalah sebagai berikut : 1) Kepatuhan dan loyalties, seorang pegawai dapat dinilai dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Selain itu pendapat Syuhadhak (2014) kesetiaan yang dimaksud yaitu niat dan kemampuan , mematuhi serta menjalankan tugas yang diberikan ditaati dan dapat dipertanggungjawabkan. 2) Keberhasilan kinerja dapat diukur melalui hasil kerja yang dilakukan oleh seorang

pegawai. Secara umum keterampilan dan keahlian seorang pegawai dapat dipengaruhi melalui kinerjanya. 3) Kedisiplinan, Seorang pegawai harus mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku 4) Kreatifitas, selain memiliki keahlian, keterampilan pegawai harus memiliki kreatifitas untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri seorang pegawai. 5) Kerjasama, Seorang pegawai harus memiliki kerjasama yang baik diantara sesama pegawai dalam organisasi.

Beberapa ahli menjelaskan dan memberikan pandangan dan pendapat mengenai makna daripada kinerja, salah satunya pendapat Jackson (2012) menurut Jackson kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang pegawai atau staf. Sedangkan menurut pendapat Robbins (2012) kinerja mengandung makna bahwa kemampuan seorang pegawai untuk memotivasi dirinya dalam menghasilkan suatu prestasi kerja. Lain lagi menurut Moehariono (2012) beliau menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau beberapa orang dalam organisasi sesuai tugas dan tanggungjawab mereka baik secara kualitas maupun secara kuantitas demi tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Dari beberapa pendapat dan pandangan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan dari yang telah dicapai yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral dalam sebuah organisasi. Selain itu kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang perlu diberikan penghargaan dari hasil kerja mereka.

2.5.3 Indikator Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini penulis mengambil indikator kinerja daripada Mathis dan Jackson (2012), adapun inddikator kinerja yang dimaksud adalah:

1 Kuantitas

Kuantitas bermakna bahwa kinerja harus melihat dari segi jumlah kegiatan yang telah dilaksanakan dengan jumlah aktifitas dan output yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas bermakna bahwa kinerja harus melihat dari segi kualitas atau kemampuan serta koompetensi dari kegiatan yang telah dilaksanakan dengan kualitas dan kemampuan yang dihasilkan.

3. Tepat Waktu

Setiap karyawan harus mematuhi peratiran dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas karena salah satu indikator keberhasilan sebuah oranisasi adalah kedisiplinan.

4. Kehadiran

Dalam sebuah organisasi kehadiran dalam bekerja merupakan salah satu faktor penentu, oleh karena itu seluruh pegawai harus hadir jika berhalangan.

5. Kemampuan bekerjasama

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

2.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak, (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya sebagai berikut:

A. Imbalan individu

Imbalan individu yang dimaksud adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Imbalan bagi setiap orang dapat dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya sebagai berikut. 1) Kemampuan bagaimana seseorang pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai keterampilan yang mereka miliki 2) Keahlian yang dimaksud adalah sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. 3) Bagaimana seorang pegawai bisa berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik .4).Setiap pegawai harus melakukan tugas dengan penuh tanggungjawab..

B. Organisasi

Keberhasilan pekerjaan seorang pegawai dalam sebuah organisasi tergantung daripada dukungan didalam organisasinya. Keberhasilan tersebut meliputi sarana dan prasarana dan lingkup organisasi yang merupakan suatu persyaratan dalam pekerjaan.

C. Faktor psikologis

Keberhasilan pekerjaan seseorang ditentukan oleh kemampuan secara psikologis meliputi perilaku dan sifat. Dalam sebuah organisasi setiap pegawai perlu meningkatkan kompetensinya melalui beberapa pendidikan dan latihan. Setiap pegawai perlu mengikuti pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kompetensinya.

Dari beberapa pengertian dan penjelasan yang telah disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang merupakan sifat atau tingkah laku seseorang dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Menurut (Andreas Lako, 2014), yang menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya”. Sedangkan menurut pendapat Sarplin (Andreas Lako, 2014) menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi”.

Sedangkan Gerry Dasler (2011) berpendapat bahwa kompetensi adalah merupakan ciri ciri darpada sebuah kompetensi setiap orang yang ditandai dengan adanya suatu prestasi kerja. Pandangan ini sesuai pandangan yang diberikan oleh Tyson (Priansa:2014), menurut pandangan Tyson menyatakan bahwa arti kompetensi telah dipakai guna menggambarkan sesuatu yang diperlukan guna mencapai kinerja. Disamping itu makna selain dari kata kompetensi ialah sesuatu yang memiliki hubung dengan ilmu pengetahuan, sikap, yang telah dihasilkan sebagai pedoaman bagi melakukan tugas yang dilakukan oleh staf. Keberhasilan yang dicapai oleh staf pegawai yaitu hasil dari pencapaian dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang staf.

Selain itu, Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut ini ada beberapa pengertian karir dan pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli:

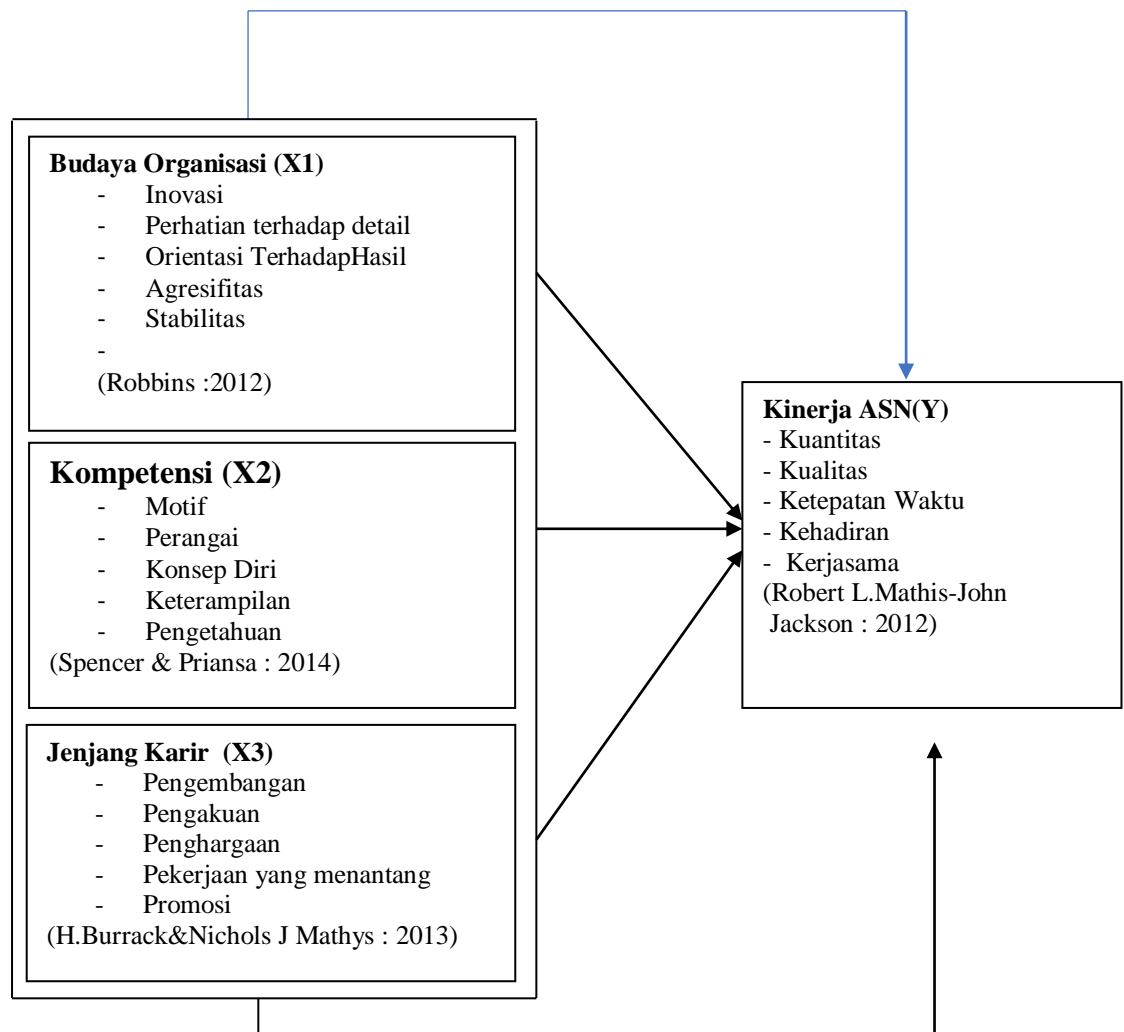
Pengertian diatas menurut Andrew J. Fubrin yang dikutip oleh Mangkunegara (2017), menjelaskan bahwa “jenjang Karir merupakan aktivitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karir mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal.” Menurut Rivai (2014), bahwa: “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.”

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012), baik atau buruknya dapat kinerja seseorang dapat diukur melalui beberapa tahapan salah satunya adalah sebagai berikut : 1) Kepatuhan dan loyalias, seorang pegawai dapat dinilai dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Selain itu pendapat Syuhadhak (2014) kesetiaan yang dimaksud yaitu niat dan kemampuan , mematuhi serta menjalankan tugas yang diberikan ditaati dan dapat dipertanggungjawabkan. 2) Keberhasilan kinerja dapat diukur melalui hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Secara umum keterampilan dan keahlian seorang pegawai dapat dipengaruhi melalui kinerjanya. 3) Kedisiplinan, Seorang pegawai harus mematuhi dan mentaatis emgala peraturan yang berlaku 4) Kreatifitas, selain memiliki keahlian, keterampilan pegawai harus memilki keratifitas untuk

mengembangkan potensi yang ada dalam diri seorang pegawai. 5) Kerjasama, Seorang pegawai harus memiliki kerjasama yang baik diantara sesama pegawai dalam organisasi.

Beberapa ahli menjelaskan dan memberikan pandangan dan pendapat mengenai makna daripada kinerja, salah satunya pendapat Jackson (2012) menurut Jackson kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang pegawai atau staf. Sedangkan menurut pendapat Robbins (2012) kinerja mengandung makna bahwa kemampuan seorang pegawai untuk memotivasi dirinya dalam mengahsilkan suatu prestasi kerja. Lain lagi menurut Moeheriono (2012) beliau menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau beberapa orang dalam organisasi sesuai tugas dan tanggungjawab mereka baik secara kualitas maupun secara kuantitas demi tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.



Gambar 3.1 Kerangka Pikir

3.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Echdar (2017),” bahwa Hipotesis di dalam suatu penelitian berarti jawaban sementara penelitian, patokan juga atau dalil sementara yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut.Melalui pembuktian dari hasil penelitian, maka hipotesis dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak”.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan Kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan Jernjang Karir terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.
4. Ada pengaruh positif signifikan Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang karir secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini peneliti mengambil empat variabel, yaitu variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Jenjang Karir (X3) dan Variabel terikat yaitu Kinerja ASN (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

Didasarkan pada teori dari masing-masing variabel, maka dapat dituliskan definisi operational penelitian ini sebagai berikut:

a) Budaya Organisasi adalah

- b) Menurut Robbins: (2012), “budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya”. Adapun elemen budaya organisasi dianatranya sebagai berikut :

- Inisiatif
- Pengarah
- Integrasi
- Pola Komunikasi
- Profesional

c) Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di tempat kerjanya.

Menurut Spencer (Priansa :2014) elemen-elemen kompetensi adalah sebagai berikut

- Motif
- Perangai
- Konsep Diri
- Pengetahuan
- Keterampilan

d) Jenjang Karir adalah urutan kegiatan yang ada hubungannya dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.”

Menurut Simamora 2017 bahwa elemen elemen jenjang karir adalah sebagai berikut :

- Pengembangan
- Pengakuan

- Penghargaan
- Pekerjaan yang Menantang
- Promosi

e) Kinerja ASN

Kinerja ASN bermakna bahwa prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang yang dicapai oleh ASN dalam masa yang telah ditetapkan untuk menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Menurut Robert L. Mathis-John Jackson (2012) elemen kinerja yaitu antara lain :

- Kuantitas
- Kualitas
- Ketepatan Waktu
- Kehadiran
- Kerjasama

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Jenis dan pendekatan penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan analisis berupa bentuk angka. Menurut pandangan Hadi (2014) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif ini diawali dengan melakukan pengimputan data dan intepretasi data. Penelitian ini, akan meneliti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan Barru.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yang berlokasi di Jalan Andi bau Masepe Nomor 64 Kelurahan Mangempang Kecamatan Barru Kabupaten Barru. Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Agustus sampai Oktober Tahun 2020.

4.3 Populasi dan Sampel

4.3.1 Populasi Penelitian

Arikunto (2016) berpendapat bahwa populasi yaitu semua yang menjadi bahan untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf dan

pegawai ASN di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yang berjumlah 36 orang.

4.3.2 Sampel Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2018) sampel yaitu merupakan bahagian dari populasi. Apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah populasi penelitian tersebut boleh ditarik semua menjadi sampel atau dengan kata lain sampel kesleuruhan. Dasar penarikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi di Kantor Dinas Pendidikan kabupaten Barru yaitu sebanyak 36 orang.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

4.4.1 Teknik Pengumpulan Data dan Alat Ukur yang digunakan

Ada dua hal yang mempengaruhi kualitas data basil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data (Sugiyono, 2010)".

Sebagai berikut:

1. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal lain yang ia ketahui". Penggunaan angket dimaksudkan untuk memperoleh data mengenai budaya organisasi, kompetensi, jenjang karir dan kinerja ASN, Arikunto (2010).

2. Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan untuk mengumpulkan data data berupa data administrasi dalam akntor. Dokumentasi akan mengambil data mengenai Budaya Organisasi, Kompetensi, Jenjang Karir terhadap Kinerja ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2010)”. Menurut Arikunto (2010) “instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. Dalam penelitian menggunakan skala likert dengan 5 pilihan yang harus dijawab. Skala likert memuat pernyataan yang responden diminta untuk mengevaluasi kesesuaian responden dengan pernyataan yang diberikan, lima kategori respon disediakan untuk dipilih oleh responden. Peneliti memberikan alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan 5 skala Likert, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Ragu-ragu (R) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Menurut Sugiyono (2010) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Sebelum menyusun instrumen harus ditentukan kisi kisi sesuai dengan indikator dan masing masing variabel.

4.4.2 Teknik Pengujian Kualitas Instrumen

a. Validitas Instrumen

Menurut Echdar (2017), “bahwa validitas menunjukkan bahwa seberapa nyata pengujian pengukuran apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur variabel budaya organisasi, kompetensi, jenjang karir dan kinerja ASN. Kajian ini menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* dari pearson dengan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian valid tidaknya tiap butir-butir tes. Menurut Echdar (2017), bila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas, maka analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

Ukuran atau ketentuan yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument atau angket dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat yakni harga koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis dibandingkan dengan harga koefisien korelasi pada tabel dengan tingkat kepercayaan yang telah dipilih. Apabila harga koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis lebih besar dari harga koefisien korelasi pada tabel, maka instrument tersebut dinyatakan valid. Untuk mencari r_{tabel} digunakan jumlah sampel untuk uji kuisioner sebanyak 16 orang responden dengan signifikansi 5%.

b. Reliabilitas Instrumen

Setelah melakukan uji validitas masing-masing butir, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Menurut Echdar (2017), “bahwa reliabilitas suatu tes adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur”. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujian dilakukan dengan jalan melihat indek reliabilitas Alpha pada *out put* kotak reliabilitas statistik, pada kolom *Cronbach' Alpha*. Menurut Echdar (2017), rumus dalam menentukan valid atau tidak valid dengan menggunakan kesepakatan secara umum reliabilitas dianggap sudah memuaskan jika $\geq 0,70$.

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis Data

a. Data kuantitatif

Menurut Siregar (2015), data kuantitatif yaitu data yang berupa angka. Data yang diperoleh dalam bentuk angka seperti data absensi/ tingkat kehadiran ASN Dinas Pendidikan Kabupaten Barru.

b. Data kualitatif

Menurut Siregar (2015), data kualitatif adalah data berupa pendapat (pernyataan) atau *judgement* sehingga tidak berupa angka tetapi berupa kata-kata atau kalimat. Data kualitatif yang diperoleh dalam bentuk informasi, seperti data hasil wawancara dengan pimpinan dan bawahan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti

4.5.2 Sumber Data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Echdar, 2017) yaitu hasil pengisian kuesioner dari responden pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dengan memberikan kuesioner pada responden.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Echdar, 2017) yaitu dari hasil publikasi dan yang tidak dipublikasikan. Jenis data ini misalnya struktur organisasi, dan data lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

4.6 Metode Analisis Data

Analisa data adalah suatu metode dengan cara menganalisa data yang diperoleh untuk mencari ada tidaknya pengaruh variabel X ke variabel Y. Data yang telah terkumpul akan di analisis menggunakan dua macam teknik statistik, yaitu teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial. Statistik deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik skor responden penelitian untuk masing-masing variabel, dengan menggunakan rata-rata, standar deviasi, skor maksimum, skor minimum, dan tabel frekuensi. Statistik inferensial dipergunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan menjawab pertanyaan

penelitian yang belum terjawab melalui statistik deskriptif. Untuk keperluan tersebut dipergunakan analisis regresi linier ganda.

4.6.1 Uji Prasyarat Analisis

Uji Prasyarat Analisis Sebelum data diolah dan dianalisa menggunakan analisis regresi linier berganda, maka perlu dilakukan uji persyaratan asumsi klasik, statistik terlebih dahulu. Adapun uji asumsi klasik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berbentuk sebaran normal atau tidak, dengan kata lain sampel dari populasi yang berbentuk data berdistribusi normal atau tidak pada penelitian ini pengujian normalitas digunakan untuk menguji data variabel (X1), (X2), (X3) dan variabel (Y). Uji normalitas yang digunakan adalah analisis *Kolmogorov-Smirnov* (Herawati, 2016).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi tinggi atau sempurna antar Variabel (Arum Janie, 2012). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu (1) dengan melihat nilai toleransinya. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai toleransinya lebih besar 0,10. (2) dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF lebih kecil 10,00.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghazali, 2011: 110). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2015), regresi berganda adalah pengembangan regresi sederhana yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas. Analisis regresi ganda digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunannya) variabel dependen (KinerjaASN), bila dua atau lebih variabel independent (Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)” Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja ASN

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kompetensi

X_3 = Jenjang Karir

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = Korelasi Tunggal

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara tiga variabel bebas (Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir) secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap KinerjaASN. Tujuan membandingkan antara F_{tabel} dan F_{hitung} adalah untuk mengetahui, apakah ada pengaruh secara simultan atau tidak berdasarkan kaidah pengujian (Siregar, 2015).

b. Uji t (Uji Signifikan Secara Parsial)

Tujuan digunakan uji signifikansi secara parsial untuk dua variabel bebas terhadap variabel tak bebas yaitu untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Siregar, 2015). Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing – masing variabel bebas (budaya organisasi, kompetensi, jenjang karir dan kinerja ASN) secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai. Pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Dengan menggunakan taraf signifikansi

menggunakan taraf kesalahan 0,05. Keriteria pengujian jika nilai *Sig. thitung* < α 0,05 maka H_0 ditolak begitupun sebaliknya.

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Imam Ghozali (2012) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai R² yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent. Sebaliknya jika R² mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Barru

Berdasarkan Peraturan Bupati Barru Momor 51 Tahun 2016 tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dimanan ditetapkan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Barru adalah melakukan urusan pemerintah kabupaten berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dalam bidang urusan pendidikan. Secara struktur organisasi dinas pendidikan kabupaten Barru dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang dibantu oleh beberapa bidang dengan tugas sebagai berikut :

- 1). Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, mengordinasikan dan mengawasi pelaksanaan otonomi daerah di bidang pendidikan.
- (2). Sekretariat, Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melakukan koordinasi penyusunan program, pelayanan administrasi serta pengelolaan keuangan baik dalam satuan organisasi dinas maupun dalam lembaga antar dinas/perangkat daerah lainnya.
- (3). Bidang Pembinaan Pendidikan Anak usia Dini dan Pendidikan Non Formal. Bidang ini dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai

tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah., membina,menkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas Bidang pendidikan pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal dalam

- (4). Bidang Pembinaan Pendidikan SD dan SMP, Bidang ini dipimpin oleh seorang kepala bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, membina mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang pembinaan pendidikan SD dan SMP berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.
- (5).Bidang Kebudayaan, bidang ini dikepalai oleh seorang kepala bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang kebudayaan berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugasnya menyelenggarakan fungsi.
- (6). Bidang pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), Bidang pembinaan Guru dan tenaga Kependidikan dipimpin oleh seorang kepala bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis,

memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, membina, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang pembinaan guru dan tenaga kependidikan (GTK) berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

(7). Kelompok jabatan Fungsional, Kelompok jabatan fungsional bertugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing sesuai bidang teknisnya berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kelompok jabatan fungsional dapat dibagi kedalam sub-sub kelompok sesuai kebutuhan dan masing-masing dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior. Pembinaan terhadap jabatan fungsional di koordinasikan pejabat fungsional senior yang ditetapkan oleh kepala dinas dan bertanggungjawab kepada kepala dinas.

Adapun susunan struktur organisasi dinas pendidikan sesuai dengan peraturan Bupati Nomor 51 Tahun 2016 tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas pendidikan kabupaten barru, Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat. terdiri dari :
 1. Sub bagian program
 2. Sub bagian keuangan
 3. Sub bagian Umum dan Sumber daya manusia
- c. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak usia Dini dan Pendidikan Non Formal terdiri dari :

1. Seksi Kurikulum dan penilaian
 2. Seksi Kelembagaan dan Sarana dan Prassrana
 3. Peserta Didik dan Pembinaan Karakter
- d. Bidang Pembinaan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) terdiri dar :
1. Seksi Seksi Kurikulum dan penilaian
 2. Seksi Kelembagaan dan Sarana dan Prassrana
 3. Peserta Didik dan Pembinaan Karakter
- e. Bidang Kebudayaan, terdiri dari :
1. Seksi Cgar Budaya dan Permuseuman
 2. Seksi Sejarah dan Tradisi
 3. Seksi Kesenian
- f. Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), terdiri dari :
1. Seksi Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Aak usia Dini dan Pendidikan Non Formal
 2. Seksi Guru dan Tenaga Kependidikan Dasar
 3. Seksi tenaga Kebudayaan
- g. Kelompok jabatan Fungsional

5.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari rersponden berdasarkan jenis kelamin, usia. Hal tersebut dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masakah dan tujuan penelitian tersebut.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - laki	23	63.9	63.9	63.9
Perempuan	13	36.1	36.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada table 5.1 tersebut menunjukkan bahwa responden laki laki sebanyak 23 orang dengan persentasi sebesar 63.9 persen dan responden perempuan yaitu sebanyak 13 orang dengan persentasi sebesar 36.1 persen.

b. Berdasarkan Umur

Keragaman responden berdasarkan umur dapat ditunjukkan pada table :

Tabel 5.2 Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 – 35	2	5.6	5.6	5.6
36 – 45	9	25.0	25.0	30.6
46 – 55	19	52.8	52.8	83.3
> 55	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Berdasarkan karakteristik umur responden pada table 5.2 tersebut menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 22 – 35 tahun sebanyak 2 orang dengan persentasi 5.6 persen. Responden yang berumur antara 36 –

45 tahun sebanyak 9 orang dengan persentasi 25.0 persen. Adapun responden yang berumur 46 – 55 tahun sebanyak 19 orang dengan persentasi 52.8 persen, sedangkan yang berumur lebih dari 55 tahun sebanyak 6 orang dengan persentasi sebesar 16.7 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia produktif dan puncak karir ASN di kantor Dinas Pendidikan kabupaten Barru berada pada umur 46 sampai dengan umur 55 tahun, ini ditunjukkan dengan banyak nya ASN yang berumur 46 sampai dengan 55 tahun.

5.1.3 Analisis Deskriptif Responden

a. Analisis Deskriptif Responden Budaya Organisasi (X1)

Pada Variabel budaya organisasi, peneliti membuat 16 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel budaya organisasi yang sudah diolah dengan menggunakan analisis SPSS. 20

Tabel 5.3 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	5	13.8	13.8	13.8
Tidak setuju	7	19.4	19.4	19.4
Ragu - ragu	6	16.6	16.6	16.6
Setuju	9	25	25	25
Sangat Setuju	9	25	25	25
Total	36	100.0	100.0	

Dari tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 25.0 persen, yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 25.0 persen, yang menjawab ragu - ragu sebanyak 6 orang atau sebanyak 16.6 persen. Adapun yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 19.4 persen, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 13.8 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang menjawab sangat setuju mengenai budaya organisasi sebanyak 9 orang dengan persentasi sebesar 25.0 persen dan yang paling sedikit dan sangat tidak setuju mengenai budaya organisasi sebanyak 5 orang atau asebesar 13.8 persen.

b. Analisis Deskriptif Responden Tentang Kompetensi (X2)

Pada Variabel budaya organisasi, peneliti membuat 11 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel kompetensi yang sudah diolah dengan menggunakan analisis SPSS.20.

Tabel. 5.4 Analisis Deskriptif Kompetensi (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	8.3	8.3	8.3
Tidak setuju	4	11.1	11.1	11.1
Ragu - ragu	7	19.4	19.4	19.4
Setuju	11	30.5	30.5	30.5
Sangat Setuju	11	30.5	30.5	30.5
Total	36	100.0	100.0	100.0

Dari table 5.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 30.5 persen, yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 30.5 persen, yang menjawab ragu - ragu sebanyak 4 orang atau sebanyak 19.4 persen. Adapun yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.1 persen, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.3 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah lebih banyak menjawab sangat setuju mengenai kompetensi sebanyak 11 orang dengan persentasi sebesar 30.5 persen dan yang paling sedikit yang menjawab sangat tidak setuju mengenai pentingnya kompetensi bagi ASN sebanyak 3 orang atau sebesar 8.3 persen.

c. Analisis Deskriptif Responden Tentang Jenjang Karir (X3)

Pada Variabel budaya organisasi, peneliti membuat 17 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel kompetensi yang sudah diolah dengan menggunakan analisis SPSS.20.

Tabel. 5.5 Analisis Deskriptif Jenjang Karir (X3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	4	11.1	11.1	11.1
Tidak setuju	5	13.8	13.8	13.8
Ragu - ragu	8	22.2	22.2	22.2
Setuju	10	27.2	27.2	27.2
Sangat Setuju	9	25.0	25.0	25.0

Total	36	100.0	100.0	100.0
-------	----	-------	-------	-------

Dari tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 25.0 persen, yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.7 persen, yang menjawab ragu - ragu sebanyak 8 orang atau sebanyak 22.2 persen. Adapun yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 13.8 persen. Adapun yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 13.8 persen, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.1 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah lebih banyak menjawab sangat setuju mengenai jenjang karir yang sebanyak 10 orang dengan persentasi sebesar 27.7 persen dan yang paling sedikit yang mampu memahami tentang jenjang karir sebanyak 4 orang atau sebesar 13,8 persen.

d. Analisis Deskriptif Responden Tentang Kinerja ASN (Y)

Pada Variabel budaya organisasi, peneliti membuat 10 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel kompetensi yang sudah diolah dengan menggunakan analisis SPSS.20.

Tabel. 5.6 Analisis Deskriptif Kinerja ASN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	5	13.8	13.8	13.8
Tidak setuju	5	13.8	13.8	13.8
Ragu – ragu	7	19.4	19.4	19.4
Setuju	9	25	25	25
Sangat Setuju	10	27.7	27.7	27.7

Total	36	100.0	100.0	100.0
-------	----	-------	-------	-------

Dari table 5.6 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.7 persen, yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 25 persen, yang menjawab ragu - ragu sebanyak 7 orang atau sebanyak 19.4 persen. Adapun yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 13.8 persen, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 13.8 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah lebih banyak menjawab sangat setuju mengenai pentingnya kinerja ASN sebanyak 10 orang dengan persentasi sebesar 27.7 persen dan yang paling sedikit yang memahami tentang kinerja ASN sebanyak 5 orang atau sebesar 13.8 persen.

5.1.4 Validitas Dan Reliabilitas

a. Validitas Instrumen

Menurut Echdar (2017), “bahwa validitas menunjukkan bahwa seberapa nyata pengujian pengukuran apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya”. Kajian ini uji validitas berguna untuk mengetahui ketepatan butir untuk mengetahui variabel budaya organisasi, kompetensi, jenjang karir dan kinerja ASN. Untuk mengukur kevalidan instrumen dalam penelitian menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* dari pearson dengan bantuan program *SPSS*. Kriteria pengujian valid tidaknya tiap butir-butir tes. Menurut Echdar (2017), bila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas, maka analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut

memiliki validitas konstruksi yang baik. Untuk mencari r_{tabel} digunakan jumlah sampel untuk uji kuisioner sebanyak 16 orang responden dengan signifikansi 5%. Hasil pengujian validitas terhadap 16 butir pernyataan ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.7 Hasil Pembuktian Uji Validitas Data Budaya Organisas

Item Pernyataan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pernyataan 1	0.30	0.712	Valid
Pernyataan 2	0.30	0.595	Valid
Pernyataan 3	0.30	0.530	Valid
Pernyataan 4	0.30	0.607	Valid
Pernyataan 5	0.30	0.652	Valid
Pernyataan 6	0.30	0.581	Valid
Pernyataan 7	0.30	0.591	Valid
Pernyataan 8	0.30	0.546	Valid
Pernyataan 9	0.30	0.630	Valid
Pernyataan 10	0.30	0.614	Valid
Pernyataan 11	0.30	0.593	Valid
Pernyataan 12	0.30	0.805	Valid
Pernyataan 13	0.30	0.537	Valid
Pernyataan 14	0.30	0.774	Valid
Pernyataan 15	0.30	0.604	Valid
Pernyataan 16	0.30	0.762	Valid

Uji validitas tentang budaya organisasi diatas menunjukkan bahwa semua (16) item pernyataan semua item yang dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji valitem diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,3610 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Jadi secara keseluruhan hanya ada 16 item soal yang layak dan boleh digunakan sebagai instrument.

Tabel 5.8 Hasil Pembuktian Uji Validitas Data Kompetensi

Item Pernyataan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pernyataan 1	0.30	0.529	Valid
Pernyataan 2	0.30	0.502	Valid
Pernyataan 3	0.30	0.595	Valid
Pernyataan 4	0.30	0.568	Valid
Pernyataan 5	0.30	0.536	Valid
Pernyataan 6	0.30	0.472	Valid
Pernyataan 7	0.30	0.552	Valid
Pernyataan 8	0.30	0.509	Valid
Pernyataan 9	0.30	0.581	Valid
Pernyataan 10	0.30	0.541	Valid

Uji validitas tentang kompetensi diatas menunjukkan bahwa semua (10) item pernyataan semua item yang dinyatakan valid. Sedangkan semua item diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0.3610 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Jadi secara keseluruhan hanya ada 10 item soal yang layak dan boleh digunakan sebagai instrument.

Tabel 5.9 Hasil Pembuktian Uji Validitas Data Jenjang Karir

Item Pernyataan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pernyataan 1	0.30	0.497	Valid
Pernyataan 2	0.30	0.472	Valid
Pernyataan 3	0.30	0.558	Valid
Pernyataan 4	0.30	0.516	Valid
Pernyataan 5	0.30	0.455	Valid
Pernyataan 6	0.30	0.462	Valid
Pernyataan 7	0.30	0.461	Valid
Pernyataan 8	0.30	0.622	Valid
Pernyataan 9	0.30	0.671	Valid
Pernyataan 10	0.30	0.510	Valid
Pernyataan 11	0.30	0.586	Valid
Pernyataan 12	0.30	0.684	Valid
Pernyataan 13	0.30	0.636	Valid
Pernyataan 14	0.30	0.669	Valid
Pernyataan 15	0.30	0.498	Valid
Pernyataan 16	0.30	0.685	Valid
Pernyataan 17	0.30	0.465	Valid

Uji validitas tentang jenjang karir atas menunjukkan bahwa semua (17) item pernyataan semua item yang dinyatakan valid. Sedangkan 17 item diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,3610 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Jadi secara keseluruhan hanya ada 17 item soal yang layak dan boleh digunakan sebagai instrument. Jadi hasil pengujian tingkat validasi instrument untuk minat belajar yang boleh digunakan terdiri dari 17 butir pernyataan.

Tabel 5.10 Hasil Pembuktian Uji Validitas Data Kinerja ASN

Item Pernyataan	Harga Koefisien r	Harga Koefisien	Simpulan
Pernyataan 1	0.30	0.779	Valid
Pernyataan 2	0.30	0.571	Valid
Pernyataan 3	0.30	0.471	Valid
Pernyataan 4	0.30	0.605	Valid
Pernyataan 5	0.30	0.660	Valid
Pernyataan 6	0.30	0.474	Valid
Pernyataan 7	0.30	0.549	Valid
Pernyataan 8	0.30	0.515	Valid
Pernyataan 9	0.30	0.618	Valid
Pernyataan 10	0.30	0.501	Valid
Pernyataan 11	0.30	0,614	Valid

Uji validitas tentang kinerja ASN di atas menunjukkan bahwa semua (11) item pernyataan semua item yang dinyatakan valid. Sedangkan 11 item

diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0.3610 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Jadi secara keseluruhan hanya ada 11 item soal yang layak dan boleh digunakan sebagai instrument.

b. Reliabilitas Instrumen

Setelah melakukan uji validitas masing-masing butir, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Menurut Echdar (2017), “bahwa reliabilitas suatu tes adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur”. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujian dilakukan dengan jalan melihat indek reliabilitas Alpha pada *out put* kotak reliabilitas statistik, pada kolom *Cronbach' Alpha*. Menurut Echdar (2017), Ketentuan dalam menetapkan valid atau tidajnya reliabel dengan menggunakan kesepakatan secara umum reliabilitas dianggap sudah memuaskan jika $\geq 0,70$

Tabel 5.11 Hasil Uji Reabilitas Data Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	16

Jadi Reliabilitas instrumen X1 adalah 0.895. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.895 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5.12 Hasil Uji Reabilitas Data Kompetensi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Jadi Reliabilitas instrumen X2 adalah 0.722. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.722 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5.13 Hasil Uji Reabilitas Data Jenjang Karir**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	17

Jadi Reliabilitas instrumen X3 adalah 0.847. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.847 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5.14 Hasil Uji Reabilitas Data Kinerja ASN**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	11

Jadi Reliabilitas instrumen Y adalah 0793. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.793 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berbentuk sebaran normal atau tidak, dengan kata lain sampel dari populasi yang berbentuk data berdistribusi normal atau tidak pada penelitian ini pengujian normalitas digunakan untuk menguji data variabel (X1), (X2), (X3) dan variabel (Y). Uji normalitas yang digunakan adalah analisis *Kolmogorov-Smirnov* (Herawati, 2016).

Tabel 5.15 Tabel Hasil analisis uji normalitas Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang karir terhadap Kinerja ASN

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
X1	.168	36	.012	.940	36	.051
X2	.104	36	.200	.947	36	.098
X3	.193	36	.002	.923	36	.015
Y	.097	36	.200	.969	36	.387

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Pada variable (X¹) nilai signifikansi (p) pada uji kolmogrov-smirnov adalah 0.2 ($p > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogrov-smirnov data berdistribusi normal. Pada variable (X²) nilai signifikansi (p) pada uji kolmogrov-smirnov adalah 0.55 ($p > 0.05$), sehingga berdasarkan uji

normalitas kolmogrov-smirnov data berdistribusi normal. Pada variable (Y) nilai signifikansi (p) pada uji kolmogrov-smirnov adalah 0.2 ($p > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogrov-smirnov data berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi tinggi atau sempurna antar Variabel (Arum Janie, 2012). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu (1) dengan melihat nilai toleransinya. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai toleransinya lebih besar 0,10. (2) dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF lebih kecil 10,00.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas maka dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.16 Tabel Hasil Uji analisis multikolinieritas Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensidan Jenjang Karir Terhadap kinerja ASN

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.037	4.173		1.447	.158		
	X1	.091	.039	.154	2.399	.028	.556	1.800
	X2	.673	.140	.554	4.789	.000	.183	5.450
	X3	.223	.076	.329	2.951	.006	.209	4.783

a. Dependent Variable: Y

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation factor* (VIF). Pada umumnya jika $VIF > 10$, maka variabel tersebut mempunyai multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 5.17 Tabel Hasil Uji analisis multikolinearitas Budaya Organisasi , Kompetensi dan Jenjang karir Terhadap Kinerja ASN

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(X ₁)	0.556	1.800
(X ₂)	0.183	5.450
(X ₃)	0.209	4.783

Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan uji VIF berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu X₁ sebesar 1.800, X₂ sebesar 5.450 dan X₃ sebesar 4.783 mempunyai angka *Variance Inflation factor* (VIF) dibawah angka 10 sehingga kedua variabel tersebut tidak mengandung masalah multikolinearitas. Selain itu, tidak adanya masalah multikolinearitas pada variabel-variabel ini yang dilihat dari nilai tolerance sebesar 0.556 dan X₂ sebesar 0.183 dan X₃ sebesar 0.209 yang memiliki nilai lebih besar dari taraf tolerance 10 % (0,10).

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghazali, 2011: 110). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 5.18 Autokorelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.921	.914	1.655	1.742

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah variabel bebas (independen variabel) sebanyak 3 yaitu budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir. Nilai $dL = 1.2953$, Nilai $dU = 1.6539$, Nilai $Dw = 1.742$ Kesimpulan bahwa $Dw > dU$ ($1.742 > 1.6539$) berarti tidak terdapat autokorelasi positif.

5.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda Secara Parsial

1). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja ASN dilakukan dengan analisis regresi sederhana

$$H_0 : \rho_{YI} = 0 \quad H_1 : \rho_{YI} > 0$$

$H_0 : \rho_{y1} = 0$ menunjukkan bahwa Hipotesis 0 (H_0) adalah koefisien korelasi antar variabel X_1 dengan Y (ρ_{y1})=0, hal ini memberikan makna bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y .

$H_1 : \rho_{y1} > 0 =$ Hipotesis 1 (H_1) adalah koefisien korelasi antar variabel X_1 dengan Y (ρ_{y1}) > 0 , ini memberikan makna bahwa terdapat pengaruh Variabel X_1 terhadap variabel Y .

Setelah dilakukan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN diketahui nilai koefisien konstanta (β_0) sebesar 6.037 dan koefisien regresi ($\beta_1 X_1$) sebesar 4.137 dapat dilihat pada Tabel 5.19

Tabel 5.19 Model Persamaan Regresi Budaya Organisasi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.037	4.173		1.447	
	Variabel X1	-.091	.039	.154	-2.309	

a. Dependent Variable: Variabel Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa, besarnya nilai t_{hitung} adalah -2.309 dengan nilai probabilitas atau signifikansi = 0.004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas = 0,004 lebih kecil dari 0,05 dan dibuktikan juga dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2.309 > 1,994) sehingga dapat dikatakan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan X_1 terhadap Y . Berdasarkan data Tabel 4.56 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 \text{ atau } Y = 6.037 + (-0.091) X_1$$

Persamaan regresi tersebut dapat ditafsirkan lebih jauh bahwa, nilai koefisien konstanta (β_0) sebesar 6.037 menyatakan bahwa, apabila nilai budaya organisasi tidak mengalami perubahan atau konstan, maka dapat diprediksikan bahwa kinerja ASN berada pada kisaran 6.037 poin. Nilai koefisien regresi ($\beta_1 X_1$) sebesar -0.091 memberikan implikasi bahwa budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja ASN akan meningkat sebesar -0.091 poin.

2). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja ASN dilakukan dengan analisis regresi sederhana

$$H_0 : \rho_{Y1} = 0 \quad H_1 : \rho_{Y1} > 0$$

$H_0 : \rho_{Y1} = 0$ menunjukkan bahwa Hipotesis 0 (H_0) adalah koefisien korelasi antar variabel X_2 dengan Y (ρ_{Y1})=0, hal ini memberikan makna bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y .

$H_1 : \rho_{Y1} > 0$ = Hipotesis 1 (H_1) adalah koefisien korelasi antar variabel X_2 dengan Y (ρ_{Y1}) > 0 , ini memberikan makna bahwa terdapat pengaruh Variabel X_2 terhadap variabel Y .

Setelah dilakukan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh antara kompetensi dengan kinerja ASN diketahui nilai koefisien konstanta (β_0)

sebesar 6.037 dan koefisien regresi ($\beta_1 X_2$) sebesar 0.673 dapat dilihat pada Tabel 5.20

Tabel 5.20 Model Persamaan Regresi Kompetensi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.55.095				.000
	Variabel X2	.673	.140	.554	4.789	.003

a. Dependent Variable: Variabel Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa, besarnya nilai t_{hitung} adalah 4.789 dengan nilai probabilitas atau signifikansi = 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas = 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan dibuktikan juga dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.789 > 1,994$) sehingga dapat dikatakan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan X_2 terhadap Y. Berdasarkan data Tabel 4.57 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_2 \text{ atau } Y = 55.096 + 0.673 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat ditafsirkan lebih jauh bahwa, nilai koefisien konstanta (β_0) sebesar 55.096 menyatakan bahwa, apabila nilai kompetensi tidak mengalami perubahan atau konstan, maka dapat diprediksikan bahwa kinerja ASN berada pada kisaran 55.096 poin. Nilai koefisien regresi ($\beta_1 X_2$) sebesar 0.673 memberikan implikasi bahwa kompetensi terhadap kinerja ASN mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja ASN akan meningkat sebesar 0.673 poin.

3). Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja ASN

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara jenjang karir dengan kinerja ASN dilakukan dengan analisis regresi sederhana

$$H_0 : \rho_{Y1} = 0 \quad H_1 : \rho_{Y1} > 0$$

$H_0 : \rho_{Y1} = 0$ menunjukkan bahwa Hipotesis 0 (H_0) adalah koefisien korelasi antar variabel X_2 dengan Y (ρ_{Y1})=0, hal ini memberikan makna bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y .

$H_1 : \rho_{Y1} > 0 =$ Hipotesis 1 (H_1) adalah koefisien korelasi antar variabel X_2 dengan Y (ρ_{Y1}) > 0 , ini memberikan makna bahwa terdapat pengaruh Variabel X_2 terhadap variabel Y .

Setelah dilakukan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh antara jenjang karir dengan kinerja ASN diketahui nilai koefisien konstanta (β_0) sebesar 6.037 dan koefisien regresi ($\beta_1 X_2$) sebesar 0.673 dapat dilihat pada Tabel 5.21

Tabel 5.21 Model Persamaan Regresi Kompetensi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.657.				.000
	Variabel X2	.223	.076	.320	2.951	.003

a. Dependent Variable: Variabel Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa, besarnya nilai t_{hitung} adalah 2.951 dengan nilai probabilitas atau signifikansi = 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas = 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan dibuktikan juga dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.789 > 1,994$) sehingga dapat dikatakan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan X_2 terhadap Y. Berdasarkan data Tabel 4.58 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_2 \text{ atau } Y = 45.657 + 00.223 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat ditafsirkan lebih jauh bahwa, nilai koefisien konstanta (β_0) sebesar 54.657 menyatakan bahwa, apabila nilai kompetensi tidak mengalami perubahan atau konstan, maka dapat diprediksikan bahwa kinerja ASN berada pada kisaran 45.657 poin. Nilai koefisien regresi ($\beta_1 X_3$) sebesar 0.223 memberikan implikasi bahwa kompetensi terhadap kinerja ASN mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja ASN akan meningkat sebesar 0.223 poin.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif pemanfaatan media pembelajaran, terlebih dahulu perlu diketahui besarnya nilai koefisien korelasi yang dilanjutkan dengan uji r. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 5.22

Tabel 5.22 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.921	.914	1.655	1.742

a. Predictors: (Constant), JENJANG KARIR (X3), BUDAYA ORGANISASI (X1), KOMPETENSI (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA ASN (Y)

Data menunjukkan bahwa, besarnya nilai $r_{hitung} = 0,960$ pada $\alpha = 0.921$ pada $N = 36$, dan nilai koefisien determinan atau R Square (R^2) = 0.914 atau 91,4 %. Hasil uji tersebut membuktikan bahwa, sekitar 91,4 % variasi nilai budaya organisasi, kompetensi dan jenjang kerja ditentukan oleh Variabel X_1, X_2 dan X_3 sedangkan sisanya 8,6 % dipengaruhi oleh faktor determinan lain. Dari hasil analisis membuktikan bahwa pengaruh X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y dalam interpretasi berkategori kuat.

Tabel 5.23 Hasil Uji Analisis Varians (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1026.287	3	342.096	124.964	.000 ^b
	Residual	87.601	32	2.738		
	Total	1113.889	35			

a. Dependent Variable: KINERJA ASN (Y)

b. Predictors: (Constant), JENJANG KARIR (X3), BUDAYA ORGANISASI (X1), KOMPETENSI (X2)

Berdasarkan hasil analisis Anova antara variable budaya organisasi, jenjang kompetensi dan jenjang karir diatas menunjukkan nilai (Signifikansi) Sig. 0,534 di mana $> 0,05$ sehingga bisa dikatakan varian antar group berbeda secara signifikan.

1. Analisis Regresi Berganda Secara Simultan

a. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja ASN

Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, kompetensi dan jenjang

karir terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dilakukan dengan analisis regresi berganda

$$H_0 : \rho_{YI} = 0 \quad H_1 : \rho_{YI} > 0$$

$H_0 : \rho_{y1} = 0$ menunjukkan bahwa Hipotesis 0 (H_0) adalah koefisien korelasi antar variabel X_1 dengan Y (ρ_{y1})=0, hal ini memberikan makna bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y . $H_1 : \rho_{y1} > 0 =$ Hipotesis (H_1) adalah koefisien korelasi antar variabel X_1 dengan Y (ρ_{y1}) > 0 , ini memberikan makna bahwa terdapat pengaruh Variabel X_1, X_2 dan X_3 terhadap variabel Y .

Setelah dilakukan analisis regresi ganda untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir terhadap kinerja ASN diketahui nilai koefisien konstanta (β_0) sebesar 38.794 dan koefisien regresi ($\beta_1 X_1$) sebesar 0,290 dan ($\beta_1 X_2$) serta ($\beta_1 X_3$) sebesar 0.149 dapat dilihat pada Tabel 5.24

Tabel 5.24 Model Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.037	4.173		1.447
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	-.091	.039	-.154	-2.309
	KOMPETENSI (X2)	.673	.140	.554	4.789
	JENJANG KARIR (X3)	.223	.076	.320	2.951

Berdasarkan data Tabel 5.61 diperoleh persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \hat{Y} = \beta_0 + \beta_2 X_2 \text{ atau } Y = 6.037 + -0.091 X_1 + 0.673 X_2 + 0.223 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat ditafsirkan lebih jauh bahwa, nilai koefisien konstanta (β_0) sebesar 6.037 menyatakan bahwa, apabila nilai budaya organisasi tidak mengalami perubahan atau konstan, maka dapat diprediksikan bahwa kinerja ASN berada pada kisaran 6.037 poin. Nilai koefisien regresi ($\beta_1 X_1, X_2$ dan X_3) sebesar .091 memberikan implikasi bahwa budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja ASN akan meningkat sebesar 0.223 poin.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap variable kinerja ASN dilakukan uji keberartian dengan menggunakan rumusan uji F, hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 5.25

Tabel 5.25 Anova Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja ASN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1026.287	3	342.096	124.964	.000 ^b
	Residual	87.601	32	2.738		
	Total	1113.889	35			

a. Dependent Variable: KINERJA ASN (Y)

b. Predictors: (Constant), JENJANG KARIR (X3), BUDAYA ORGANISASI (X1), KOMPETENSI (X2)

Hasil uji F menunjukkan bahwa, besarnya nilai F_{hitung} adalah 124.964 dengan nilai probabilitas (*sig*) adalah 0.003. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa, besarnya nilai probabilitas uji F adalah $0,003 < 0,05$ dan dibuktikan juga dengan melihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($124.964 > 3.129$) sehingga

dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 dengan Y.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif variable budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir terlebih dahulu perlu diketahui besarnya nilai koefisien korelasi yang dilanjutkan dengan uji r. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 5.26

Tabel 5.26 Hasil Uji Koefisien Korelasi Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang karir

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.921	.914	1.655	1.742

a. Predictors: (Constant), JENJANG KARIR (X3), BUDAYA ORGANISASI (X1), KOMPETENSI (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA ASN (Y)

Data Tabel diatas menunjukkan bahwa, besarnya nilai $r_{hitung} = 0.960$ pada $\alpha = 0,05$ pada $N = 36$, dan nilai koefisien determinan atau *R Square* (R^2) = 0.921 atau 92.1 %. Hasil uji tersebut membuktikan bahwa sekitar 92.1 % variasi nilai variabel Y ditentukan oleh variabel X1 dan X2 sedangkan sisanya 7.9 % dipengaruhi oleh faktor determinan lain. Dari hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap variabel Y dalam interpretasi berkategori kuat.

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diterangkan bahwa masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru

Nilai koefisien regresi 0,091 pada variabel budaya organisasi (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik sikap budaya organisasi, berarti akan semakin baik dan tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,911 menyatakan bahwa jika budaya organisasi baik maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,091 satuan. Sehingga sikap dan budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Berdasarkan pengujian hipotesis uji T (Parsial) diperoleh untuk t hitung budaya organisasi sebesar 2.399 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,669. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2.399 > 1,997$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Semakin baik budaya organisasi yang diberikan maka semakin meningkatkan kinerja ASN.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ASN adalah dengan adanya budaya organisasi yang baik dimiliki oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, melalui budaya

organisasi yang baik para pegawai terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada sehingga tugas dan tanggungjawab mereka dapat dipenuhi.

Budaya organisasi bermakna sekumpulan orang dalam suatu organisasi yang sistematis untuk meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat penelitian yang dilakukan oleh Radhiatul Kusuma (2016) yang menyatakan bahwa merupakan norma-norma atau nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dimana anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya agar diterima oleh lingkungannya.

Selain itu menurut pendapat Luthans dalam Andreas Lako (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan struktur dan sistem yang saling berhubungan dengan sikap seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarplin (2014) dalam penelitian Sarplin menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ASN. Menurut Sarplin budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi dasar yang ditemukan diciptakan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi tentang masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal yang sudah berjalan.

Berdasarkan pengertian-pengertian beberapa pendapat dan hasil penelitian yang telah dipaparkan maka dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa budaya organisasi dijelaskan secara berkelanjutan dalam tatanan hidup bermasyarakat dalam sebuah organisasi. Selain itu budaya organisasi juga merupakan pusat inspirasi untuk meningkatkan dan memanfaatkan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan M Judi dan Yunadi (2016) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN. Hasil analisa data menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja ASN. Selain itu Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sobirin (2012) yang menyatakan bahwa Organisasi yang pada awalnya hanya sebagai alat yang bersifat formal dan rasional yang sengaja dibentuk untuk membantu manusia memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, tetapi ketika terjadi perubahan paradigma dalam cara memandang organisasi yakni organisasi dipandang sebagai seolah-olah sebagai makhluk hidup (*living system*) dan sebagai sebuah masyarakat di mana aspek kehidupan sebuah organisasi dan lingkungannya lebih mendapat perhatian ketimbang menempatkan organisasi sekedar sebagai alat.

Selain itu hasil penelitian tersebut di dukung oleh pendapat Tjitra (2010) untuk mencapai keberhasilan yang permanen, organisasi perlu membangun *core values* yang membentuk budaya organisasi. Nilai-nilai ini akan memotivasi setiap orang dalam organisasi, berfungsi memperjelas alasan organisasi untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Nilai inti ini juga menjadi ukuran dalam menentukan prioritas dalam pengambilan keputusan dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi.

b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN

Nilai koefisien regresi 0,673 pada variabel kompetensi (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi,

berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,673 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,673 satuan. Sehingga kompetensi berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung kedisiplinan sebesar 4.789 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,669. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4.789 > 1,997$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Menurut Gerry Dasler (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja/kinerja. Sedangkan menurut Menurut Tyson (Priansa:2014) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Selain itu, menurut Armstrong (Sudarmanto:2009) kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di tempat kerjanya.

Pernyataan tersebut diatas sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggia Sari Lubis dan Arif Hadian (2011). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey ,adapun sifat dari penelitian ini adalah penjelasan dan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif.

Kompetensi ini diperkuat oleh Spencer dalam moeheriono (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi ini adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Hasil model regresi linier berganda mendapatkan bahwa variable yaitu, kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di Kota Medan. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,593. Hal ini berarti 59,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel, kompetensi sumber daya manusia. Dan Berdasarkan

hasil uji secara parsial (Uji t) diperoleh bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi dengan nilai t hitung 0,673 lebih besar dibanding nilai t hitung variabel kompetensi sumber daya manusia dan perencanaan karir.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Ahmad Habibi (2016), penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung baik secara parsial maupun simultan. Tipe Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Pegawai PNS dan Honorer Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung dengan sampel penelitian sejumlah 68 orang responden yang terdiri dari 62 pegawai negeri sipil dan 6 pegawai honorer.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dasler (2016) yang mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Mereka juga mengatakan dari karakteristik dasar tersebut dapat mengetahui tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau dibawah rata-rata. Oleh karena itu, penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan penting sekali tentunya karena akan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Pendapat ahli lainnya mengatakan bahwa kompetensi berhubungan dengan sikap, watak kepribadian, dan pengetahuan yang diperolehnya.

c Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja ASN

Nilai koefisien regresi 0,223 pada variabel jenjang karir (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi jenjang karir, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,223 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,223 satuan. Sehingga jenjang karir berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung jenjang karir sebesar 2,951 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,669. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,951 > 1,997$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian jenjang karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN. Sehingga dalam penelitian ini jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

Jenjang karir diperlukan oleh seorang pegawai, seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna.

Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan itu, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut ini ada beberapa pengertian karir dan pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli.

Pengertian diatas menurut Andrew J. Fubrin yang dikutip oleh Mangkunegara (2017), menjelaskan bahwa “Pengembangan Karir merupakan aktivitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karir mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal.” Menurut Rivai (2014), bahwa jenjang karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.”

Sebagaimana baiknya suatu jenjang karir yang telah buat oleh seorang pegawai disertai tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan

pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri.

Pernyataan tersebut diatas sesuai dan sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Ni Luh Putu, I Wayan (2017) mengenai pengaruh jenjang karir terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam periode tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja. penelitian ini dilakukan di Karya Mas Art Gallery. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 33 orang karyawan, dengan metode sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan analisis Sobel.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel motivasi belum dapat dikatakan sebagai variabel mediator antara hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir terhadap kinerja ASN secara simultan.

Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $1113,889 > 2,75$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $> F$ tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Radhiatuh Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi (2016) Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa Asas variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai sig.F yang diperoleh sebesar 0,000.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahman turut memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Hadian. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dengan nilai sig.t sebesar 3,235. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai sig.t sebesar 4,989. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja .

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Anggia Sari Lubis dan Arif Hadian (2011) turut memperkuat penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan jenjang karir. Penelitian ini

menggunakan pendekatan survey, adapun sifat dari penelitian ini adalah penjelasan dan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sasmita (2015) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi serta jenjang karir sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan Anggia dan Lubis (2011). Hasil penelitian tersebut sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kardiman yang turut memperkuat pernyataan mengenai budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir turut memperkuat beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar (2013) dan Kamarudin (2017). Hasil penelitian mereka malah bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggia Sari Lubis, Arif Hadian, Sasmita. Bahtiar dan Kamaruddin menyatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir malah tidak ada pengaruh dan hubungan dengan kinerja, Pendapat ini justru berbeda dengan pendapat para peneliti sebelumnya.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Rahadian (2013), Fatmawati (2013) sejalandengan penelitian yang dilakukan oleh Anggia, Arif, (2011) mereka memberikan informasi mengenai hubungandan pengaruh antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai korelasi budaya organisasi (X1) dengan prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang sangat kuat ditandai dengan nilai sebesar -0,91 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja ASN memiliki hubungan yang kuat/tinggi dengan nilai signifikan (*p value*<0,05). Hal itu

menjelaskan bahwa semakin kuat atau semakin tinggi variabel budaya organisasi, maka semakin kuat atau tinggi kinerja ASN. Pernyataan di atas dapat diperkuat pada tabel 4.88 tentang kekuatan hubungan yang menunjukkan, bahwa nilai 0.60 sampai 0.79 dapat dimaknai bahwa kuat atau tingginya nilai hubungan dari suatu variable

Budaya organisasi, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja ASN. Hal ini didukung dengan pernyataan Anggia (2012), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ASN. Hal ini dikarenakan, budaya organisasi dibangun dari keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi didalam sebuah organisasi dalam hal ini di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

Menurut Prima (2011) Prastiwi (2012) dan Anggia (2012) mengemukakan, bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi, maka perlu adanya prekat sosial. Mengacu pada pendapat Robbins yang dikutip oleh Wilson Bangun (2013), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran budaya organisasi meliputi, inovasi dalam pengambilan

risiko, perhatian secara detail, orientasi terhadap hasil, orientasi kepada individu, orientasi terhadap kelompok dan agresivitas.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Prastiwi (2012) dan Anggia (2012) justru bertentangan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina (2017). Menurut Rina (2017), Rodiatun (2016), menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara jenjang karir, kompetensi terhadap kinerja ASN, namun budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja ASN.

Sedangkan, kompetensi dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja ASN. Hal ini didukung oleh Made G (2012) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ASN adalah motif, perangai untuk meningkatkan kinerja ASN dalam suatu instansi. Diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dan staf untuk mendorong semangat kerja ASN. Pegawai atau ASN memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi dalam hal ini instansi, sedangkan kantor atau instansi harus memperhatikan kinerja atau kompetensi yang baik yang sesuai atas kinerja yang telah dicapai.

Selanjutnya, kompetensi berkaitan erat dengan kinerja. dengan adanya kompetensi yang baik bagi staf kompetensi dapat ditingkatkan, karena kompetensi menyangkut unsur kemampuan yang dimiliki oleh staf. Menurut Boyatzis dalam Hutapea (2014) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu menurut Sri Lastanti (2015) Mendefinisikan kompetensi ialah ketrampilan dari seorang ahli, dimana ahli

didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Sedangkan menurut Byars (2017) kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja.

Hasil penelitian Rahman, fatma dan Lubis (2011) memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja ASN (Y). Nilai korelasi antara kompetensi (X2) dengan kinerja (Y) adalah sebesar 0.673 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, antara kompetensi dengan kinerja memiliki hubungan yang kuat/tinggi dengan nilai signifikan (*p value* < 0.05). Hal itu menjelaskan bahwa semakin kuat atau semakintinggi variabel kompetensi, maka semakin kuat atau tinggi kinerja ASN dinas Pendidikan. Pernyataan di atas dapat diperkuat melalui table 4.88. Pada tabel itu menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0.60 sampai 0.79 dapat dimaknai bahwa kuat atau tingginya nilai hubungan dari suatu variabel.

Dari pernyataan di atas bisa diambil kesimpulan, bahwa budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir mempengaruhi kinerja ASN. Hal itu ditunjukkan pada penjelasan yang telah diuraikan oleh peneliti. Bagaimana budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir dapat mempengaruhi kinerja ASN Dinas Pendidikan Kabupaten Barru

Jadi dapat diketahui, bahwa variabel independen di atas memiliki peran terhadap peningkatan variabel dependen secara bersama-sama. Jika hasil pengujian di atas menunjukkan tingkat pengaruh budaya organisasi (X1), kompetensi (X2) dan jenjang karir (X3) secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap variable kinerja ASN (Y) nilainya melihsatkan signifikansi, maka penjelasan teori diatas menunjukkan kesesuaian antara budaya organisasi, kompetensi dan jenjang karir memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dirumuskan serta hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja ASN secara parsial
 - a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0.91 harga koefisien determinasi sebesar 0.637 dan harga t hitung sebesar -2.093 lebih besar dari t table 1.994 Persamaan garis regresinya $Y = 0.93$. Dengan demikian apabila budaya Organisasi (X1) naik 1 satuan maka kinerja ASN akan naik sebesar 0.93
 - b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0.673 harga koefisien determinasi sebesar 0.637 dan harga t hitung sebesar 4.789 lebih besar dari t table 1.994 Persamaan garis regresinya $Y = 0.673$. Dengan demikian apabila budaya Organisasi (X1) naik 1 satuan maka kinerja ASN akan naik sebesar 0.673.

- c. Pengaruh jenjang karir terhadap kinerja ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0.223 harga koefisien determinasi sebesar 45.657 dan harga t hitung sebesar 0.2951 lebih besar dari t table 1.994 Persamaan garis regresinya $Y = 0.223$. Dengan demikian apabila budaya Organisasi (X1) naik 1 satuan maka kinerja ASN akan naik sebesar 0.223
2. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja ASN, memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai budaya organisasi (x1) sebesar -0.091, kompetensi (x2) sebesar 0.673 dan nilai jenjang karir (x3) sebesar 0.223.

6.2 Implikasi

1. Hasil dari penelitian mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja ASN dalam sebuah organisasi dalam hal ini Dinas pendidikan diperlukan budaya organisasi yang kuat, saling bertanggungjawab dan saling membantu para staf dan ASN untuk meningkatkan kinerja dalam organisasinya.
2. Hasil dari penelitian mengenai Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini mengandung implikasi bahwa tanpa kompetensi yang dimiliki oleh seorang ASN maka sangat

sulit untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting dimiliki bagi seorang ASN untuk meningkatkan kinerja dan emajukan sebuah organisasi.

3. Hasil dari penelitian mengenai jenjang karir menunjukkan bahwa jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil ini mengandung implikasi agar setiap ASN yang ingin memiliki jenjang karir harus memiliki kinerja yang baik, Jika kinerja mereka kurang baik maka sulit untuk mendapatkan posisi dan jabatan karir dalam sebuah organisasi.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan
 - a. Untuk meningkatkan Kinerja ASN maka diharapkan yang berada dalam lingkup Dinas Pendidikan agar memahami tentang budaya organisasi dan harus bekerja dengan penuh tanggungjawab serta memperlihatkan kinerja yang baik.
 - b. Untuk meningkatkan kinerja ASN maka diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan serta kompetensi mereka, dengan cara mengikuti beberapa pelatihan sehingga dapat meningkatkan kompetensinya.

c. Untuk mendapatkan jenjang karir yang baik maka para ASN diharapkan memiliki kompetensi yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

a. Variabel yang digunakan untuk penelitian seharusnya ditambahkan lagi terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi. Sehingga penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai factor yang mempengaruhi kinerja ASN.

b. Variabel kompetensi kuesioner yang digunakan peneliti masih terbatas dan pernyataan masih kurang, seharusnya perlu ditambah lagi supaya lebih bervariasi sehingga jawaban responden tentang kompetensi lebih baik lagi.

c. Jumlah populasi dalam penelitian masih kurang seharusnya lebih baik lagi kalau beberapa kantor dan instansi lain sehingga akan mendeklati gambaran hasil kondisi yang sebenarnya.

d. Diharapkan para peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis penelitian campuran atau *mix method*, dan jenis penelitian di kantor atau instansi lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggia S. Lubis, Arif, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perbankan Syariah di Kota Medan*. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora. 2011. Volume 2. 2017:240).
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2 Brigita Ria Tumilaar.
- Bernadin dan Russel. 2010. MDSM. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT. Armico Cindi, Ismi Januari. 2015
- Akhmad A. H. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung. Skripsi. Universitas Lampung.
- Arum Janie. D. N. 2012. Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS. Semarang: Semarang University Press
- Desi Rosiana Sari, dkk. 2015. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Skripsi. Universitas 17 Agustus Samarinda.
- Didik Hadiyatno (2010), Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan.
- Echdar.Saban, (2017) *Metode Penelitian Manajemen Bisnis*.Bogor : Graha Indonesia
- Edy sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Predana Media Group, 2010.
- Ghozali, Imam, 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2000. Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi Edisi I. Yogyakarta:
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan,Malay. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*.Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia".Jakarta: PT Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu. 2013."Manajemen Sumber Daya Manusia".Cetakan ketiga
- Henry, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta; STIE YKPN.
- H.Burrack dan Nichols J. Mathys. 2013 *Introduction to Management Career*

- Koentjaraningrat. 2014. *Budaya Organisasi*. Penerbit Rosda Karya, Bandung
- Liliweri, Alo. 2017. *Makna Budaya dalam Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: PT LkiS Pelangi Aksara
- Luthans. 2014, *Fungsi budaya organisasi*. Remaja Rosdakarya, Bandung. Allen, 2014.
- Made. G. G. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire And Emergency Services di Wilayah Kerja Tambang PT Vale Pontada Soroako IND. Tbk*. Thesis Universitas Hasanuddin.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung. Allen, 2014, *Commitment in The Workplace Theory*.
- Maryadi. 2018. The Effect of Organizational Culture, Education, and Compensation To Performances of Civil Servant Employees In Secretariat DPRD Bantaeng District. *Jurnal The International Conference on and Social Science Humaniti*. (Online), Jilid 1, diakses 20 Juli 2020 <https://core.ac.uk/download>.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 1, Alih Bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat Jakarta.
- Mitrani, et al. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Graffiti. Alvionita, Rima.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta Utara.
- Prastiwi, Riska. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar". *Skripsi*.Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Prima. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Rodiathul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Suarabaya. Jurnal. Vol. 2,*
- Ricardo, Ronald, Jennifer Jolly. 1997. *Organizational Culture and Teams*.
Sam Advance Management Journal.
- Rina. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar*. STIM-LPIMakassar.
- Riska, G. A., dan Adnyana, I. G. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usadha*. *E-Jurnal*

- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada *Manajemen Universitas Udayana*, 2(6), h: 610-624.
- Robbins, P. Stephen dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empat.
- Robbins, 2012 Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 283.
- Reynald Karauwan. 2015. *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*. Fakultas Ekonomidan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sarmadi (2012), Sidri dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja dosen pada Jurusan Farmasi Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang
- Sinaga, N. Prima. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera". *Skripsi*. Medan: USU.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sobirin, A., & Tutuko, B. (2015). The Implementation of Strategy, Organizational Culture and Performance: Finding 'The Best Fit'. *Global Journal of Business and Social Science Review*, 3(4), 8-15.
- Soeprihantono, John, 2013. *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Son, Inc, New York, USA
- Stoner. 2011. *Perngantar budaya ,Remaja Rosdakarya*, Bandung. Allen, 2014
- Sudarmanto, 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sungkono, Puji. 2013. Pengaruh Jenjang Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(3), h: 1124-1134.
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjahjono, Heru Kurnianto. 2004. *Budaya Organisasi dan Balance Scorecard, Dimensi Teori dan Praktek*. Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Yogyakarta : UPFE-UMY.
- Widhiarso, Wahyu. 2010. Pengembangan Skla Psikologi: Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons. *Pengembangan Skala Psikologi* (<http://www.whidiarso.staff.ugmac.id>, diakses 13 Mei 2020)

Widiyanto, Joko.2010. SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian.Surakarta : BP-FKIP UMS.

Winanti Marlina B. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribution*. Program StudiSistem Informasi Universitas Komputer Indonesia.