

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI SEKRETARIAT DPRD KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



RISKI SASUE

11180479

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun oleh:

Riski sasue

11180479



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riski Sasue
NIM : 11180479
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Juni 2023

Yang menyatakan


Riski Sasue
NIM.11180479

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD
KOTA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

RISKI SASUE

11180479

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana manajemen pada tanggal 22 Juni 2023

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, MT
(Dosen Peguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan


:


:


:

Yogyakarta, 27 Juni 2023

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen



Dr. Ferminas Pangeran, M.Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA.,Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**“PENGARUH KOMPETENSI DAN BUADAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PAGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA
YOGYAKARTA”**

Yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri, demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan sarjana program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, dan bukan merupakan tulisan orang lain maupun hasil duplikat dari pihak manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah saya cantumkan sebagaimana mestinya. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan tersebut, saya bersedia bila skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 30 Mei 2023



Riski sasue

HALAMAN MOTTO

“DIBERKATI UNTUK MENJADI BERKAT “

“Sebab aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada padaku Mengenai kamu, demikian firman tuhan, yaitu rancangan Damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu Hari depan yang penuh harapan

Yeremia 29 : 11

“Jangan seorangpun menganggap engkau rendah karena engkau muda. Jadilah teladan bagi orang percaya, dalam perkataanmu, dalam tingkah lakumu, dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu dan dalam sukacitamu.

1 Timotius 4:12

“Datanglah kepada-Ku, hai semua yang berjerih lelah dan berbeban berat, dan Aku akan memberimu kelegaan. Pikullah kuk-Ku atasmu, dan belajarlah dari-Ku, sebab Aku lemah lembut dan rendah hati, dan engkau akan mendapatkan kelegaan bagi jiwamu”.

Matius 11:28-29

HALAMAN PERSEMBAHAN

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari doa dan dukungan orang-orang sekitar. Untuk itu skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang turut campur tangan menyertai, memberkati, memberikan hikmat serta memampukan dalam proses penulisan skripsi ini.
2. Orang tua saya (Tasman sasue dan Letrina inawaty hambuako) atas doa, cinta kasih, motivasi, dukungan serta jerih payahnya.
3. Adik kandung saya (Alfin sasue) dan Kakak kandung saya (Novitasari sasue) yang ikut membantu memberikan doa dan dukungan kepada saya.
4. Keluarga besar saya, untuk doa, cinta kasih dan dukungannya bagi saya pribadi.
5. Dosen Pembimbing saya, Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE, M, Si, yang telah menyediakan waktunya membimbing saya dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat saya (Arman, Samuel, Jeremi, Hans, Wilbert, Juan, Hensen, Rifky, Ridho, Yoan, Anton, Delka, Ruth, Jeferson, Andre)
7. Teman-teman responden yang sudah meluangkan waktunya untuk mendukung saya dalam penulisan skripsi ini.
8. Semua pihak-pihak yang telah membantu memberikan doa dan dukungan baik itu secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak bisa disebutkan satu persatu-satu sehingga penulisan skripsi ini bisa berjalan dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat, penyertaanNya dan kasihNya yang menuntun dan memampukan dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA YOGYAKARTA.**

Skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 di Universitas Kristen Duta Wacana. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritik atau saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selain dari tuntunan Yang Maha Kuasa, penulis juga tak lepas dari dukungan orang-orang sekitar atau pihak-pihak yang membantu penulis baik itu berupa masukan, saran, memberikan semangat serta melalui doa-doa yang diberikan.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini sehingga boleh terselesaikan. Penulis Dengan segenapan hati mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) *Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE, M, Si* selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan kritik atau masukan yang sangat berguna bagi penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan banyak terima kasih.
- 2) Teristimewa juga kepada papa, mama dan adik saya yang selalu mendukung, memberikan semangat terlebih yang selalu mendoakan saya agar terselesaikan skripsi ini.
- 3) Keluarga besar saya, yang mendukung dan selalu mendoakan saya.
- 4) Sahabat-sahabat terbaik saya, Arman, Samuel, Jeremi, Hans, Wilbert, Juan, Hensen, Rifky, Ridho, Anton, Yoan, Delka, Ruth, Jeferson, Andre.
- 5) Semua pihak yang ikut terlibat membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis memohon kritik/saran yang membangun dari semua pihak yang membaca skripsi ini demi penyempurnaan skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan pengguna pada umumnya.

Yogyakarta, 30 Mei 2023



Riski sasue

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN PENGANTAR..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI..... | iiiv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiviv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 4 |
| 1.5 Batasan Penelitian..... | 4 |
| 1.5.1 Lokasi Penelitian..... | 5 |
| 1.5.2 Waktu Penelitian | 5 |
| 1.5.3 Variabel yang digunakan dan Responden | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 6 |
| 2.1 Pengertian Kompetensi..... | 6 |
| 2.1.1 Indikator Kompetensi | 8 |
| 2.1.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan | 8 |
| 2.2 Pengertian Budaya Organisasi | 9 |
| 2.2.1 Indikator Budaya Organisasi | 11 |
| 2.3 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 13 |
| 2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan | 14 |
| 2.4 Pengembangan Hipotesis..... | 14 |
| 2.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja | 15 |
| 2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja | 15 |
| 2.5 Kerangka Penelitian | 16 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu | 17 |
| 2.7 Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 18 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| 2.7.1 | Visi dan Misi | 24 |
| 2.7.2 | Struktur Organisasi | 25 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 26 |
| 3.1 | Waktu dan Tempat Penelitian | 26 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel | 26 |
| 3.2.1 | Populasi | 26 |
| 3.2.2 | Sampel | 26 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data | 27 |
| 3.3.1 | Data Primer | 27 |
| 3.3.2 | Data Sekunder | 27 |
| 3.4 | Instrumen Penelitian | 27 |
| 3.5 | Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran | 27 |
| 3.5.1 | Pengukuran Variabel | 29 |
| 3.6 | Uji Instrumen Data | 29 |
| 3.6.1 | Uji Validitas | 30 |
| 3.6.2 | Uji Reliabilitas | 30 |
| 3.7 | Uji Hipotesis | 30 |
| 3.8 | Regresi Linier Berganda | 31 |
| 3.8.1 | Uji Parsial (Uji t) | 31 |
| 3.8.2 | Uji Statistik F | 33 |
| 3.8.3 | Uji Koefisien Determinasi | 34 |
| BAB IV | ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 36 |
| 4.1 | Identitas Responden | 36 |
| 4.1.1 | Usia Responden | 36 |
| 4.1.2 | Jenis Kelamin Responden | 37 |
| 4.1.3 | Pendidikan Terakhir Responden | 37 |
| 4.1.4 | Masa Kerja Responden | 38 |
| 4.1.5 | Divisi atau Jabatan Responden | 38 |
| 4.2 | Analisis Hasil | 39 |
| 4.2.1 | Hasil Uji Validitas | 39 |
| 4.2.2 | Hasil Uji Reliabilitas | 40 |
| 4.3 | Analisis Regresi Linear Berganda | 40 |
| 4.4 | Uji Hipotesis | 43 |
| 4.4.1 | Uji t | 43 |
| 4.4.2 | Uji F | 45 |
| 4.4.3 | Uji Koefisien Determinasi R^2 | 46 |
| 4.5 | Pembahasan | 47 |

| | |
|--|-----------|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 48 |
| 5.1 Kesimpulan | 50 |
| 5.2 Keterbatasan Penelitian | 51 |
| 5.3 Saran | 51 |
| DAFTAR PUSTAKA | 50 |
| LAMPIRAN..... | 55 |

DAFTAR TABEL

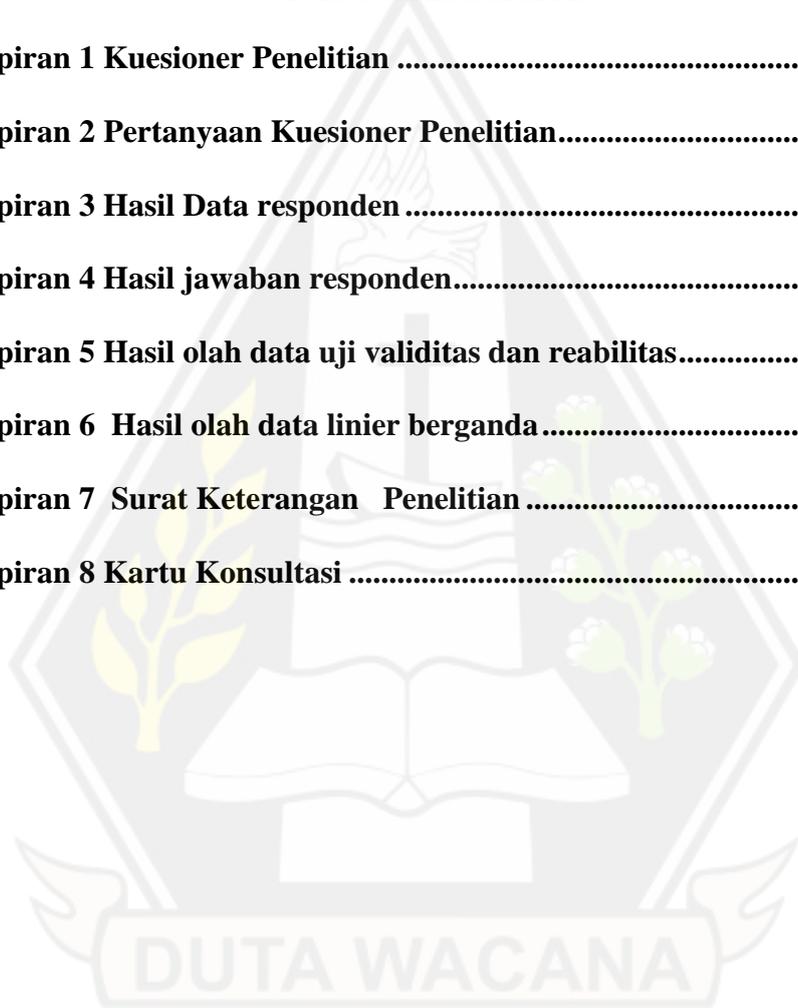
| | |
|---|-----------|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 16 |
| Tabel 3. 1 Devinisi Oprasional Variabel Dan Indikator Pengukuran..27 | |
| Tabel 3. 2 Pengukuran Variabel..... | 28 |
| Tabel 4. 1 Usia Responden | 35 |
| Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden | 36 |
| Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden..... | 36 |
| Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden | 37 |
| Tabel 4. 5 Divisi atau Jabatan Responden..... | 37 |
| Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas | 39 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas | 40 |
| Tabel 4. 8 Hasil Olah Data Analisis Regresi Berganda | 41 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji T..... | 43 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji F | 44 |
| Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi | 45 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----------|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... | 15 |
| Gambar 2. 2 Struktur Organisasi | 24 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 52 |
| Lampiran 2 Pertanyaan Kuesioner Penelitian..... | 54 |
| Lampiran 3 Hasil Data responden | 57 |
| Lampiran 4 Hasil jawaban responden..... | 61 |
| Lampiran 5 Hasil olah data uji validitas dan reabilitas..... | 67 |
| Lampiran 6 Hasil olah data linier berganda | 74 |
| Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian | 75 |
| Lampiran 8 Kartu Konsultasi | 76 |



**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
DPRD KOTA YOGYAKARTA**

RISKI SASUE

11180479

Program Studi Manajemen Fakultas Bisbis

Universitas Kristen Duta Wacana

riski.sasue@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi dan Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai sekretariat DPRD kota Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sekretariat dewan DPRD kota Yogyakarta. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dan Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah Purposive sampling dengan metode *non-Probability sampling* dengan pengukuran variabel menggunakan skala likert. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji f dan uji t. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi dan budaya organisasi. sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data didapatkan kesimpulan bahwa terdapat dua variabel bebas yaitu kompetensi dan budaya organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Kesimpulan ini berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi berpengaruh sebesar 21,4% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sedangkan selebihnya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON SECRETARIAT EMPLOYEE PERFORMANCE
OF DPRD YOGYAKARTA**

**RISKI SASUE
11180479**

*Department Management Faculty Of Business
Duta Wacana Christian University
riski.sasue@students.ukdw.ac.id*

ABSTRACT

This study aims to determine whether the competence and organizational culture variables affect the performance of employees of the secretariat of the DPRD DPRD Kota Yogyakarta. The population in this study were secretariat employees of the DPRD city of Yogyakarta. The samples taken in this study were 100 respondents and the sampling technique used was purposive sampling with the non-probability sampling method with variable measurements using a Likert scale. The analytical methods in this study are validity test, reliability test, multiple linear regression test, coefficient of determination test (R²), f test and t test. The independent variables in this study are competence and organizational culture. while the dependent variable is employee performance. Based on the results of data analysis, it was concluded that there were two independent variables, namely competence and organizational culture, which proved to have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance. This conclusion is based on the results of the test for the coefficient of determination (R²) which shows that the independent variable, namely competency, has an effect of 21,4% on the dependent variable, namely employee performance, while the remaining 78,6% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Competence, Organizational Culture and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah badan perwakilan rakyat daerah Indonesia yang berkedudukan di provinsi, kabupaten, dan kota sebagai bagian dari pemerintahan daerah. DPRD mengacu pada Pasal 18 ayat 3 UUD 1945: "Pemerintahan wilayah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum". DPRD kemudian diatur lebih lanjut dengan undang-undang, terakhir melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota (DPRD kabupaten/kota) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah kabupaten/kota. DPRD kabupaten/kota terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) penting bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah. DPRD DIY sendiri merupakan yayasan kelompok delegasi tingkat Daerah DIY yang juga berperan dalam penyelenggaraan pemerintahan provinsi DIY. Pemerintah Provinsi DIY atau DPRD DIY berfungsi sebagai badan legislatif di tingkat provinsi yang mendukung kerja lembaga eksekutif provinsi. Mengingat Perda DPRD DIY No 1 Tahun 2018 tentang Perubahan Permohonan No 1 Tahun 2014, maka kewajiban dan kekhususan DPRD DIY, khususnya yang membentuk Peraturan Daerah (Perda) atau Peraturan Daerah Luar Biasa (Perdais) bersama Wakil Pimpinan, mengkaji dan memberikan pengesahan rancangan Perda tentang APBD, melengkapi kemampuan pengawasan yang meliputi

penyelenggaraan pengelolaan pelaksanaan peraturan dan pedoman terkait lainnya, penamaan memimpin perwakilan dan menyebutkan laporan tanggung jawab perwakilan memimpin, memberikan penilaian dan dukungan kepada legislatif lokal sehubungan dengan rencana kolaborasi global dalam DIY, memberikan persetujuan dengan berbagai daerah atau pihak luar, melakukan manajemen pelaksanaan program dan menghormati usaha, dan melakukan kewajiban yang berbeda dan spesialis diarahkan sesuai pengaturan hukum.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang memengaruhi orang - orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas - aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia. sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi, (*Colquitt, lepine, wesson dalam Wibowo 2015*). Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian, (*Cascio dalam Wibowo 2015*).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yaitu *kompetensi*. **Kompetensi** adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (*Wibowo, 2015*). Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. (*Spencer dan Spencer dalam Wibowo 2015*). Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu *budaya organisasi*. Budaya dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan, serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar (*Koentjaraningrat dalam Muhammad Busro 2018*). Budaya sebagai suatu sistem nilai yang dianut oleh seorang pendukung budaya tersebut yang mencakup konsepsi abstrak tentang baik dan buruk, benar dan salah, atau secara intuisi nilai yang dianut oleh suatu organisasi

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

- Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kota Yogyakarta?
- Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kota Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

- Untuk memastikan bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sekretariat DPRD kota Yogyakarta.
- Untuk memastikan bagaimana budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kota Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

- Bagi Peneliti
Kegiatan yang dilakukan tersebut bermanfaat guna memperluas pengetahuan dan wawasan dimulai dari proses pengumpulan data, pengolahan data sampai pengujian yang berbentuk laporan.
- Bagi perusahaan
Harapan dari kegiatan ini agar bisa di pergunakan sebagai bahan pertimbangan kinerja terhadap pegawai di sekretariat DPRD kota Yogyakarta.
- Bagi Akademis
Harapan dari penelitian yang sudah di lakukan untuk keperluan penunjang studi yang berhubungan dari kompetensi dan budaya organisasi dalam mengembangkan SDM sebuah organisasi dan digunakan sebagai tolak ukur di dalamnya.

1.5 Batasan Penelitian

Agar menghindari hal-hal diluar tujuan dan fokus dari penelitian ini, maka penulis melakukan beberapa batasan masalah antara lain :

1.5.1 Lokasi Penelitian

Responden yang di teliti adalah mereka yang berkerja di kantor sekretariat DPRD kota yogyakarta yaitu 100 pegawainya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penilitian dilakukan dibulan Maret – April 2023.

1.5.3 Variabel yang digunakan dan Responden

Kajian-kajian mengenai kompetensi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- a.** Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas yang didukung oleh sikap kerja yang berlandakan oleh keterampilan dan pengetahuan.
- b.** Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan mendasar yang diwajinkan, dikembangkan atau diciptakan oleh suatu kelompok. Tujuannya agar berwibawa memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk mencapai keberhasilan organisasi (Schein, 1992)
- c.** kinerja pegawai adalah nilai dari rangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Colquitt, Lepine, Wesson dalam Wibowo 2016).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dan analisis penelitian memberikan kesimpulan terkait Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sekretariat dewan DPRD kota Yogyakarta. Sehingga mendapatkan kesimpulan berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai sekretariat DPRD kota Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari uji T dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Dengan demikian H1 diterima dan dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sekretariat DPRD kota Yogyakarta,
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T dan nilai signifikansi di bawa 0,05. Maka dari itu H2 diterima, dan dapat di simpulkan bahwa variabel Budaya organisasi secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kota Yogyakarta.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam hal ini keterbatasan dalam penelitian meliputi:

1. Penggunaan variabel cukup terbatas dalam penelitian ini yaitu hanya penggunaan variabel kompetensi dan budaya organisasi. Seharusnya masih ada lagi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kemudian, keterbatasan lain untuk peneliti adalah penggunaan kuisioner yang hanya sebarakan kepada responden dalam penelitian.
3. Penelitian ini hanya disebar kepada pegawai sekretariat dewan DPRD kota Yogyakarta.

5.3 Saran

Penulis menawarkan rekomendasi berikut berdasarkan pembahasan kesimpulan sebelumnya:

1. Pada variabel kompetensi, jawaban yang dominan setuju yaitu dalam karyawan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai karakteristik pekerjaan, sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik. Diharapkan pimpinan sekretariat DPRD dapat mempertahankan hal tersebut karena hasil yang diperoleh sangat baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kota Yogyakarta.
2. Budaya organisasi, jawaban yang paling dominan setuju yaitu dalam karyawan mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu. Diharapkan pimpinan sekretariat DPRD agar terus dipertahankan karena hasil yang diperoleh sangat baik untuk para pegawai sekretariat DPRD Yogyakarta.
3. Bagi peneliti berikutnya agar dapat dilakukan penambahan variabel lain yang dianggap memiliki dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitri rijanto (2018)* Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PT Agrodana Futures.
- Bangun, W. (2012: 231)* Manajemen sumber daya manusia. Bandung
- Busro, M. (2018).* Teori – teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta
- Boyatzis (1982).* Kompetensi karyawan, motivasi kerja, komitmen organisasi, kemampuan teknik personal terhadap kinerja. E-Jurnal Akuntansi
- Ernawati (2018)* pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt. Angkasa pura (persero)
- Fahmi (2017)* Pengertian kinerja dan pengembangan kompetensi karyawan
- Femiranti Habu (2018,* pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD kota Gorontalo.
- Gugun Gumilar (2018)* pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Otto pharmaceutical industries divisimarketing bandung
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008)* Kompetensi Plus. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Irmawati (2020)* pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di sekretariat DPRD kabupaten Bulukumba
- Imam Ghozali (2013:98).* Pengertian Uji statistic t dan uji statistic f
- Juliansyah (2011:132)* pengertian uji validitas dan uji reliabilitas
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005).* Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : PT. Refika.
- Orgdevelopment* “kinerja-karyawan-pengertian-masalah-dan-faktor-yang-mempengaruhi.
- Priyono (2010)* manajemen sumberdaya manusia. Penerbit Zifatama Publisher
- Rivai dan Mulyadi (2012, p.374)* pengertian budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi Modernisasi,

- Rina Yuniarti, Rudy Irwansyah, Muhammad Ardi Nupi Hasyim, dkk (2021)*
“kinerja karyawan (tinjauan teori dan praktis)
- Rifdah Abadiyah, & Didik Purwanto. (2016).* Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(1), 49–67.
- Robbins (2008)* perilaku organisasi. Edisi kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Silvia, (2016).* “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.
- Sugiyono (2009:64)* pengertian hipotesis, sampel dan regresi linier berganda
- Sinaga (2018)* “pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. perkebunan nusantara medan.
- Tri Yuliyanti (1945)* “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD kota Mojokerto”
- Wibowo. (2016).* Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Walinationsuci, Trias dkk. (2017)* “pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Surabaya.
- Wulan sari Girsang (2019)* pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS putri hijau medan.