

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA PEMBEKALAN ANGKUTAN (BEKANGDAM) XIV/HASANUDDIN

¹Nicodemus Neang, ²Andi Syarifuddin, ³Iqbal AR

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹nicodemusneang23@gmail.com, ²andisyarifuddin67@gmail.com, ³iqbalar317@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify and analyze; the influence of culture on the performance of XIV Hasanuddin Transportation Supplies (Bekangdam) personnel, (2) the influence of competence on the performance of personnel at XIV Hasanuddin Transportation Supplies (Bekangdam), (3) the influence of work culture and competence on the performance of personnel at XIV Hasanuddin Transportation Supplies (Bekangdam). This study used quantitative analysis with a population of 292 people. The sampling technique used the Slovin method with 169 sample members. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS equipment. The results showed that; (1) organizational culture has no significant effect on personnel performance at XIV Hasanuddin Transportation Supply (Bekangdam), (2) competence has a significant effect on personnel performance at XIV Hasanuddin Transportation Supplies (Bekangdam) XIV Hasanuddin, (3) organizational culture and competence jointly have an effect significant towards the performance of personnel at the Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Personnel Performance.

PENDAHULUAN

Prajurit TNI Angkatan Darat (AD) adalah salah satu kesatuan TNI yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar. Integritas NKRI, khususnya yang berhubungan dengan daerah perbatasan, sangat bergantung pada sikap kerja TNI AD. Ketiadaan sikap kerja yang positif akan berdampak besar terhadap batas wilayah NKRI. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja personil TNI AD.

Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan elemen penting bagi negara Indonesia dalam upaya menjaga integritas Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). TNI, selain bertugas dan bertanggung jawab terhadap keamanan dan keutuhan teritorial wilayah Indonesia, juga memiliki tanggung jawab yang besar dalam pengamanan internal dalam lingkup nasional. Besarnya tugas dan tanggung jawab TNI secara tidak langsung mengindikasikan perlu adanya kinerja yang positif dari setiap anggota (prajurit) TNI. Rendahnya kinerja dari TNI dapat berdampak pada munculnya ancaman terhadap keamanan dan integritas NKRI. Selama ini TNI telah terbukti mampu menjaga integritas dan

keamanan NKRI dari ancaman-ancaman, baik ancaman dari luar maupun ancaman dari luar negeri maupun ancaman disintegrasi dari dalam negeri

Berdasarkan pada pemaparan tentang TNI AD dapat diketahui bahwa acuan kerja bagi setiap anggota TNI AD sangat rinci dan berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dalam menjaga kehormatan diri pribadi, keluarga, lingkungan, korp dan negara. Sedangkan kinerja TNI AD adalah bagaimana pandangan atau penilaian senang atau tidak senang anggota TNI AD terhadap obyek kerja, individu kerja atau peristiwa di lingkungan kerja artinya kinerja TNI AD apabila mengacu terhadap Sumpah Prajurit, Sampta Marga, dan Delapan Wajib TNI tidak hanya berhubungan dan dalam lingkup Markas Komando (Mako) saja tetapi juga mencakup sikap kerja ketika para anggota berada di lingkungan keluarga maupun masyarakat. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Delapan Wajib TNI dan juga kehormatan militer.

Kerja militer merupakan bentuk kerja terikat yang tunduk secara langsung kepada pemerintah dan Negara. Permerintah berperan dalam membatasi siasat militer yang sepatutnya dipegang oleh angkatan bersenjata. Pada kerja kemiliteran dalam mencapai

tujuan kerja dibutuhkan seorang prajurit yang profesional. Profesionalisme seorang prajurit haruslah selalu ditingkatkan melalui pendidikan, latihan, serta pembinaan yang terus dilakukan. Ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan tugas dengan baik dari tugas yang telah ditetapkan oleh atasan. Seorang prajurit sebagai unsur aparatur Negara khususnya dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Karena perwujudan dedikasi, rasa tanggung jawab dan kedisiplinan yang harus mampu dibuktikan sebagai martabat dan citra.

Disiplin merupakan fungsi operatif yang terpenting bagi seorang prajurit militer, karena semakin baik disiplin seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin prajurit TNI adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh bagi setiap prajurit TNI yang didukung oleh kesadaran yang bersendikan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit untuk menunaikan tugas dan kewajiban serta bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan-aturan atau tata kehidupan prajurit TNI. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun terpaksa. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja akan meningkat.

Seorang prajurit TNI sangat dituntut memiliki kinerja yang tinggi, karena disiplin prajurit sangat berpengaruh terhadap kinerja yang bersangkutan, semakin baik kinerja prajurit TNI maka semakin tinggi pula kemungkinan tercapainya keberhasilan tugas TNI, sehingga perlu adanya penegakan dan peningkatan pembinaan disiplin. Kinerja pada prajurit TNI sangat diutamakan, sehingga setelah menjadi anggota TNI, prajurit TNI diberikan pendidikan serta pelatihan baik fisik maupun mental sehingga terbentuklah seorang prajurit TNI yang memiliki kinerja yang sangat tinggi, karena disiplin merupakan rohnya bagi prajurit TNI-AD. Dalam kehidupan TNI hak dan kewajiban antara atasan dan bawahan sangat diatur secara ketat. Seorang bawahan mempunyai kewajiban untuk menghormati atasannya. Pangkat dalam lingkungan TNI sangatlah mencolok untuk menjadi perbedaan,

sehingga bawahan mempunyai kewajiban untuk menghormati atasannya.

Kepentingan suatu kerja adalah menghasilkan kinerja terbaik yang bisa didapatkan dari bagaimana sistem dalam kerja itu berjalan, salah satu faktor untuk mendapatkan kinerja terbaik adalah Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). tidak hanya menangani masalah keahlian dan keterampilan, manajemen SDM juga memiliki kewajiban membentuk sikap kondusif pegawai agar mendapatkan kinerja yang terbaik (Stabile, 2016). Harapan semua kerja dan institusi yang memperkerjakan pegawai adalah kinerja yang baik, karena pegawai ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja kerja secara menyeluruh.

Bidang pengelolaan personel menunjukkan kinerja seorang individu akan ditentukan oleh empat faktor yaitu, pengalaman, kompetensi teknis (hard skills), kompetensi perilaku (soft skills) dan kepribadian (Pendid, 2007). Pengalaman terkait dengan apa yang telah dikerjakankan oleh seseorang, dan dapat diukur melalui analisa riwayat pekerjaan, hasil penilaian kinerja (seperti misalnya Dappen di TNI AD), serta rekam jejak yang dimiliki. Di lain pihak, kompetensi teknis mengacu pada apa yang telah diketahui oleh seseorang, dan dapat diukur melalui kualifikasi profesional (misalnya dari sertifikat dan ijazah), maupun melalui test kemampuan atau uji kompetensi.

Kompetensi perilaku dan kepribadian, yang lebih terkait dengan aspek psikologi, berhubungan dengan apa yang dapat dilakukan oleh seseorang. Seorang yang memiliki pengalaman dan kualifikasi teknis yang memadai, belum tentu memiliki kinerja yang baik, jika yang bersangkutan tidak mampu menunjukkan perilaku yang mendukung pelaksanaan tugas dan jabatannya. Kompetensi perilaku pada dasarnya dapat diukur melalui apa yang disebut sebagai Assessment Center (di Angkatan Darat dikenal sebagai Program Penilaian Kompetensi Jabatan), maupun melalui penilaian 360 derajat (misalnya penilaian sosiometri di TNI AD). Di lain pihak, kepribadian seseorang pada umumnya lebih banyak diukur melalui kuesioner psikometri maupun alat ukur psikologis lainnya.

Dari keempat faktor ini, kepribadian dianggap sebagai pusat dari sumber kinerja yang optimal, dan mempengaruhi seluruh faktor-faktor yang lain. Selain keempat faktor ini,

sebenarnya masih ada satu faktor lagi, yaitu kompetensi institutional, yang mencakup nilai-nilai kerja khas, sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja seseorang. Namun demikian, sampai pada hari ini, belum ada alat ukur yang sah dan diterima secara ilmiah, yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh seseorang sudah menjadikan nilai-nilai tertentu sebagai pegangan hidupnya (Hermawan, 2012).

Sembunyi di balik semak-semak dan pepohonan, menggunakan coret-coretan di wajah, dan melakukan baku tembak dengan musuh negara di medan pertempuran. Agaknya, gambaran itu menjadi hal umum yang ada di benak masyarakat mengenai TNI Angkatan Darat (AD). Harus diakui, sejak awal pelatihan militer, TNI AD memang membentuk para prajurit untuk melaksanakan pertempuran konvensional. Sebelum era digital seperti sekarang ini, ancaman militer masih bersifat tradisional. Nyatanya, bentuk ancaman terhadap kedaulatan negara semakin berkembang dari hari ke hari. Jika sebelumnya bertarung dengan senjata api, kini ancaman yang bersifat non-tradisional mulai menunjukkan batang hidungnya.

Perkembangan ancaman terhadap kedaulatan negara, baik yang bersifat tradisional maupun non tradisional, saat ini semakin dinamis. Ada yang dilakukan oleh state actor, tapi tak jarang juga ada peran non-state actor. Yang pasti, mereka melakukannya dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan, termasuk di dalamnya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi.

Merujuk pada UU No. 34 tahun 2004 tentang TNI, disebutkan bahwa TNI bertugas menjaga kedaulatan negara dari ancaman dan gangguan melalui operasi militer perang (OMP) dan operasi militer selain perang (OMSP). Dalam melaksanakan tugasnya, saat ini TNI AD menghadapi ancaman yang semakin kompleks, yang merupakan gabungan dari ancaman tradisional dan non tradisional, atau biasa disebut ancaman hibrida (DailySocial, 2016).

Perlahan tapi pasti, ancaman-ancaman siber mulai terdengar gaungnya di dunia pertahanan internasional, yang hampir menyamai serangan konvensional. TNI AD, sebagai garda terdepan dalam menjaga keutuhan Republik Indonesia, merasa terpancang untuk melakukan penyesuaian diri agar lebih melek terhadap dunia teknologi informasi dan komunikasi.

Untuk mencapai tujuannya, state actor dan non state actor sudah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai media dan didukung dengan peralatan dan persenjataan teknologi tinggi. TNI AD dengan sigap segera memenuhi kebutuhan alat utama sistem persenjataan (alutsista) berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang memiliki spesifikasi teknologi tinggi pula untuk mengimbangi perkembangan ancaman, baik saat ini maupun yang akan datang.

Sejauh ini TNI AD secara bertahap sudah mengimplementasikan teknologi melalui peremajaan peralatan dan alutsistanya berbasis komputerisasi. Mekanisme kerja sehari-hari di satuan jajaran TNI AD sudah menggunakan sistem informasi melalui pembangunan aplikasi untuk mempermudah dan mempercepat tugas serta dapat memberikan data yang lebih akurat.

Sebagai contoh termutakhir, TNI telah memaksimalkan teknologi informasi menggunakan pesawat tanpa awak (drone) untuk menghadapi kasus terorisme di Poso. Kala itu, prajurit berhasil mendapatkan data-data tentang keberadaan makhluk hidup melalui sistem informasi yang ditangkap dan diolah oleh drone, sehingga mereka lebih mudah dalam mencari target.

Tantangan TNI AD yang perlu mendapat perhatian serius sebenarnya selain peremajaan peralatan dan alutsista berbasis komputerisasi, namun tidak kalah pentingnya yaitu pengembangan SDM prajurit dalam menghadapi era digital. Perubahan teknologi itu bisa terjadi dalam hitungan bulan. Di sisi lain, prajurit TNI AD siap pakai dalam bidang TI perlu dilatih secara intensif kurang lebih di atas tiga tahun. Antara pengembangan SDM yang perlu waktu hingga tiga sampai empat tahun ini tidak sebanding dengan perubahan teknologi yang dalam satu tahun bisa terjadi hingga dua kali.

Pengadaan alutsista berbasis komputerisasi dapat terealisasi selama anggaran tersedia, sedangkan ketersediaan SDM yang kompeten di era digital perlu waktu cukup lama. Ada tahapan proses yang perlu dilalui untuk menghasilkan SDM prajurit yang kompeten di bidang TI. Pernah dengar ungkapan “man behind the gun”? Istilah ini sangat tepat dalam menyikapi kemajuan TI. Dengan kata lain, alutsista berbasis komputerisasi maupun sistem informasi akan berfungsi dengan baik bila

manusia yang mengawakinya paham betul dengan teknologi informasi.

Menyikapi hal ini, TNI AD telah melakukan terobosan-terobosan melalui pelatihan, kursus dan pendidikan TI secara terus menerus. Pihak TNI AD juga sudah melakukan kerja sama dengan Universitas Gunadarma berkaitan penyediaan dosen TI. Dalam waktu dekat akan dilangsungkan perlombaan hackathon yang berkaitan dengan sistem informasi kemiliteran. Ini adalah salah satu terobosan TNI AD untuk menyikapi keterbukaan informasi dan akses digital. TNI AD memanggil generasi muda bangsa yang ahli di bidang TI untuk memberikan sumbangsih pemikirannya untuk membangun TNI AD yang kokoh dan kuat sebagai wujud kecintaannya terhadap TNI dan NKRI.

TNI punya semboyan “Bersama rakyat TNI kuat”, Inilah salah satu implementasi TNI AD terhadap semboyan tersebut. TNI AD menyikapi tantangan digital ini dengan mengundang masyarakat sipil untuk bahu-membahu menjaga negara dari segala bahaya, dan ancaman baik yang bersifat tradisional maupun non tradisional. Perkembangan teknologi adalah sesuatu yang harus diterima. Semua pihak tidak bisa menghindar apalagi bersikap resisten. Hal tersebut justru akan merugikan baik secara pribadi maupun kerja. Perkembangan teknologi tentu memiliki dampak positif dan negatif. TNI AD telah menyiapkan prajuritnya sebagai generasi penerus calon pemimpin TNI di masa depan untuk dapat mengembangkan dampak positif dan meminimalisasi dampak negatif perkembangan teknologi agar TNI AD tetap jaya di darat.

Bekangdam XIV/Hasanuddin salah unit kesatuan TNI AD Kodam Hasanuddin merupakan unit vital sebagai unit perbekalan (logistic) TNI AD yang membutuhkan gerak cepat dan kinerja yang baik. Dari hasil pengamatan kedisiplinan personil dari jumlah personil kurang lebih 100 orang sekitar 5-10% yang tidak disiplin mulai dari kehadiran, apel, sampai dengan penggunaan seragam TNI. Faktor lain yang mendukung kinerja adalah teknologi informasi. Seperti diuraikan diatas, siap tidak siap kondisi zaman sekarang menuntut personil untuk melek teknologi terutama pada penggunaan social media (sosmed), googling (media internet) dan perangkat-perangkat teknologi lainnya harus dipahami serta dapat dijalankan oleh personil

Bekangdam XIV Hasanuddin, hal tersebut sudah menjadi kebutuhan karena informasi-informasi yang dianggap efisien dan efektif dengan penggunaan teknologi yang dimaksud tersebut.

Selain factor tersebut, yang tidak kalah pentingnya adalah factor kompetensi sumber daya manusia. Di dalam factor ini ada tiga komponen dasar yang membentuk kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap. Ketiga komponen tersebut, merupakan satu kesatuan membentuk bagaimana kompetensi personil, apakah kompetensi unggul atau sebaliknya.

Dari uraian di atas, penulis tertarik membahas tentang budaya organisasi, kompetensi dan hubungannya dengan kinerja. Dari ketiga variable tersebut tertarik untuk diteliti dan dijadikan karya ilmiah dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja personil Pembekalan Angkatan (Bekangdam) XIV/Hasanuddin”

Sehubungan dengan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil Pembekalan Angkatan (Bekangdam) XIV Hasanuddin?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personil Pembekalan Angkatan (Bekangdam) XIV Hasanuddin?
3. Apakah budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Personil Pembekalan Angkatan (Bekangdam) XIV Hasanuddin?

TINJAUAN LITERATUR

A. Teori Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya organisasi

Menurut Moeljono (2015:2) dalam (Sari, Jonathan, & Latif, 2019) mengemukakan bahwa: “budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan kerja.” Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan.

Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya-sumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga

seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok kerja atau perusahaannya. Budaya organisasi menurut Mangkunegara (2015:113) yang dikutip dari Edgar H. Schein dalam, mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam kerja yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotaanggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Sari,Jonathan,&Latif,2019) Beberapa pengertian tentang budaya organisasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut Sulakso tahun (2012) mendefinisikan bahwa: “budaya organisasi adalah “the way we are doing here” atau sikap dan perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas. Oleh sebab itu, setiap proses atau fungsi kerja harus memiliki perbedaan dalam bekerja yang dapat mengakibatkan berbedanya nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja”.
2. Menurut Supriyadi dan Triguno (2013), mendefinisikan budaya adalah: “budaya organisasi adalah sebuah falsafah yang berlandaskan pada pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi kebiasaan, sifat dan pendorong yang dibudayakan dalam sebuah kelompok dan tercermin pada

sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja”.

3. Menurut Biech(2014) mendefinisikan budaya adalah: “Budaya organisasi adalah semua yang memiliki arti proses yang panjang yang terus menerus di sempurnakan dengan tuntunan dan kemampuan SDM itu sendiri sesuai dengan prinsip pendoman yang diakui”.
4. Menurut Mangkunegara (2015) mendefinisikan bahwa budaya adalah “Budaya organisasi adalah perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang di kembangkan didalam kerja yagn dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku bagi anggota untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal maupun integrasi internal”.
5. Sedangkan menurut Nawawi (2013) mendefinisikan bahwa : “budaya organisasi adalah kebiasaan yang dijalankan secara berulang oleh para pegawai di dalam suatu kerja. Terjadinya pelanggaran pada kebiasaan-kebiasaan ini memang tidak akan diberikan sanksi yang tegas tapi para pelaku secara moral telah bersepakat bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus diikuti dengan maksud agar pelaksanaan penkerjaan dapat mencapai tujuan. Sumber: <https://www.pahlevi.net;> 2020

B. Pengertian Kompetensi

Amstrong dan Baron (1998) dalam (Pattiasina, Roring & Rumawas,2018) kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibela- kang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Mc.Lelland dalam Moeheriono (2012) kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam menger- jakan suatu pengerjaan atau pada situasi tertentu.

Hutapea dan Thoha (2018) juga menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pengerjaan dengan baik. Adapun komponen yang membentuk kompetensi menurut Abdullah (2013) adalah: (1) Pengetahuan; (2) Keterampilan; (3) Konsep

diri; (4) Ciri diri; (5) Motif. Menurut Wibowo (2007) kompetensi memiliki tipe yang terdiri dari: (1) Planning competency; (2) Influence competency; (3) Communication competency; (4) Interpersonal competency; (5) Thinking competency; (6) Organizational competency; (7) Human resources management; (8) Leadership competency; (9) Client service competency; (10) Business competency; (11) Self management competency; (12) Techni- cal/operational competency (Pattiasina, Roring & Rumawas,2018) .

Pengertian Kompetensi Menurut Dharma (dalam Edi Sutrisno,2010:203) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang

untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pengerjaan. Hal ini pula yang menyebabkan beragamnya definisi kompetensi.

Spencer dan Spencer dalam (Suhartini, 2018) mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Selanjutnya, Spencer dan Spencer dalam (Suhartini, 2018), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut: a) Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. b) Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, c) Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, d) Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan, e) Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah untuk dikenali.

Dua kompetensi ini juga relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Sebaliknya, peran sosial, citra diri, dan motif tidak mudah dan lebih sulit untuk diidentifikasi serta membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki dan mengembangkannya.

Menurut McClelland dalam (Suhartini, 2018) keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang, tetapi empat kompetensi lainnya memainkan peran yang jauh lebih besar. Hal ini sangat terasa pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih strategis dan berada dalam hierarki lebih atas dalam kerja.

2. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Jack Gordon (2018), terdapat 6 aspek yang terkandung di dalam konsep kompetensi, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (knowledge)
- 2) Pemahaman (understanding)
- 3) Kemampuan (skill)
- 4) Nilai (value)
- 5) Sikap (attitude)
- 6) Minat (interest)

C. Teori Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Berikut ini pengertian dari beberapa seperti Amstrong dan Baron (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi kerja, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Abdullah (2013) kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil atau prestasi kerja . Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan kerja, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Effendi (2009) dalam (Meilany & Ibrahim, 2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam kerja. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pattiasina, Roring, & Rumawas, 2018)

Mangkunegara (2012:67) dalam (Meilany & Ibrahim, 2015) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:94) dalam (Meilany & Ibrahim, 2015) mengemukakan bahwa pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan

kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja . Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja .

Penilaian kinerja adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Beberapa pengertian penilaian kinerja menurut para ahli yang dikutip dalam (<https://www.dosenpendidikan.co.id>,2019) sebagai berikut:

1. Menurut Soeprihanto (2010:7) mendefenisikan penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing- masing secara keseluruhan.
2. Menurut Dessler (2013) mendefenisikan penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja karyawan secara relatif pada waktu sekarang ataupun yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan standar prestasi.
3. Menurut Handoko (2014:11) menjelaskan penilaian kinerja adalah: cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan didalam kerja. Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja ialah terkait dengan penetapan tingkat kontribusi karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.
4. Menurut Mondy Dan Noe (2015) mendefenisikan penilaian kinerja adalah tinjauan formal serta proses evaluasi kinerja karyawan maupun kinerja tim.
5. Menurut Hasibuan (2015:87) mendefenisikan penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkat laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepan-nya, hal yang berhubungan dengan penilaian kinerja seperti penilaian loyalitas, kejujuran, leadership, team work, dedikasi dan partisipasi.
6. Menurut Mathis Dan Jackson (2016:382) penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja biasa juga disebut dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui penijauan, evaluasi dan penilaian hasil kerja.
7. Menurut Sofyandi (2018) mendefenisikan penilaian kinerja adalah proses kerja dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan.
8. Sedangkan menurut Rivai (2015:66) adalah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu singkat ataupun lama”
9. Sesuai Dengan Penelitian Terdahulu Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib (2017) dengan judul pelitian “ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organsiasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi indikator yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil dan berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, agresif, dan stabil. Kinerja pegawai pada kategori sangat baik ditinjau dari indikator kedisiplinan petugas pelayanan, tanggung jawab petugas pelayanan, kemampuan petugas pelayanan, kesopanan dan keramahan petugas. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, Dari hasil analisis product moment diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara

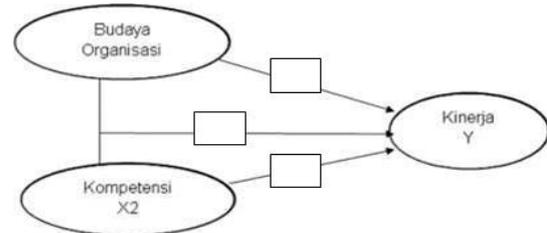
pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori kuat (Jamaluddin, Salam, Yunus, & Akib, 2017).

10. Jufrizen, Khaerani Nurul Rahmadhani (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap variable kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan variable moderating dan tidak dapat memoderasi hubungan antara variable budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja tidak menjadi variable moderating artinya variable lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya terhadap kinerja pegawai (Juurizen & Rahmadhani, 2020).

11. Komang Sukma Saraswati, Ida Bagus Dharmadiaksa (2019), "Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawasan" Berdaarkan hasil analisis ditemukan bahwa budaya organisasi, kedisiplinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawasan, Hal ini menunjukkan bahwa dijelaskan budaya organisasi, kedisiplinan, dan kompetensi pada pegawai maka kinerja pengawasan akan membaik. Secara parsial budaya organisasi, kedisiplinan, dan kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan dijalankan budaya organisasi dengan baik, kedisiplinan dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pengawasan (Saraswati & Dharmadiaksa, 2019).

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV/Hasanuddin?
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV/Hasanuddin?
3. Budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV/Hasanuddin?



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui; angket, wawancara, pengamatan, ujian (test), dokumentasi, dan lainnya. Peneliti dapat menggunakan salah satu atau gabungan tergantung dari masalah yang dihadapi. Instrumen pengambilan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Suharsimi Arikunto, 2015:134). Selanjutnya instrument yang dijadikan sebagai alat bantu merupakan saran yang dapat diwujudkan dalam benda; contohnya angket (questionnaire), daftar cocok (checklist), skala (scale), pedoman wawancara (interview guide) atau interview schedule, lembar pengamatan atau panduan pengamatan (observation sheet atau observation schedule), soal ujian (soal tes atau tes (test) inventory (inventory), dan sebagainya.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin Makassar dengan durasi 2 bulan, yang dimulai pada bulan Oktober sampai dengan November 2020.

Menurut Sugiono (2014:57) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Nasir (2013:327) mengatakan bahwa, populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu, mengenai sekumpulan objek yang lengkap, sedangkan Riduwan dan Tita Lestari (2017:3) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian (Riduwan,2020).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Berdasar pada teori tentang populasi tersebut dan dihubungkan pada tempat penelitian, maka yang menjadi populasi adalah jumlah personil Bekandam XIV Hasanuddin dengan total personil berjumlah 292 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dari personel (populasi) Satuan Pembekalan Angkutan (Bekandam) XIV Hasanuddin sebanyak 292 orang. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$N = \frac{N_0}{1 + (e)^2}$$

Dimana :

N = banyaknya anggota populasi
 n = banyaknya anggota sampel
 E = prosentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir 5% Maka :

$$n = \frac{292}{1 + 292(0,05)^2}$$

$$= \frac{292}{1 + 292(0,05)^2}$$

$$= 168,7 \text{ dibulatkan } 169$$

Sampel yang ditetapkan sebanyak 169 (pembulatan) dengan tingkat toleransi eror (e) sebesar 0,05 atau 5%.

Adapun teknik pengumpulan data

No.	Jenis Metode	Jenis Instrument
1	Angket (<i>questionnaire</i>)	a. Angket b. Daftar cocok c. Skala d. Inventori
2	Wawancara	a. Pedoman wawancara b. Daftar cocok
3	Pengamatan (<i>observasi</i>)	a. Lembar pengamatan b. Panduan pengamatan c. Panduan observasi d. Daftar cocok
4	Ujian atau test	a. Soal ujian b. inventori
5	Dokumentasi	a. Daftar cocok b. Tabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Deskripsi Data Penelitian

Tabel Output Statistic

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Akhir	Masa Kerja
N	Valid	169	169	169	169
	Missing	0	0	0	0

Sumber :data Primer 2020

Dari tampilan output statistic dapat dibaca bahwa jumlah data yang masuk analisis dari variabel jenis kelamin, usia, pendidikan akhir dan masa kerja masing-masing 169 atau N Valid sebanyak 169, semua masuk karena tidak ada missing data.

B.Uji Validitas

Tabel Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

		Correlations				Budaya Organisasi
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
X1.1	Pearson Correlation	1	.653 ^{**}	.641 ^{**}	.543 ^{**}	.841 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169
X1.2	Pearson Correlation	.653 ^{**}	1	.513 ^{**}	.665 ^{**}	.864 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169
X1.3	Pearson Correlation	.641 ^{**}	.513 ^{**}	1	.523 ^{**}	.785 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	169	169	169	169	169
X1.4	Pearson Correlation	.543 ^{**}	.665 ^{**}	.523 ^{**}	1	.835 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	169	169	169	169	169
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.841 ^{**}	.864 ^{**}	.785 ^{**}	.835 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	169	169	169	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber :Data Primer 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diterangkan bahwa variabel budaya organisasi terdiri dari 4 item yang terdiri dari X1.1 dengan nilai Pearson Correlation X1.1 sebesar 0,841**, X1.2 sebesar 0,864**, X1.3 sebesar 0,785**, X1.4 sebesar 0,835**. Berdasarkan sig (2-tailed) dengan nilai 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai Pearson Correlation **) hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan variable budaya organisasi

dinyatakan valid pada tingkat kesalahan **) 1% atau 0,01.

Tabel Uji Validitas Variabel Kompetensi

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Kompetensi
X2.1	Pearson Correlation	1	.465**	.470**	.375**	.547**	.476**	.563**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.2	Pearson Correlation	.465**	1	.696**	.494**	.660**	.522**	.525**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.3	Pearson Correlation	.470**	.696**	1	.670**	.567**	.596**	.506**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.4	Pearson Correlation	.375**	.494**	.670**	1	.642**	.558**	.547**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.5	Pearson Correlation	.547**	.650**	.567**	.642**	1	.598**	.741**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.6	Pearson Correlation	.476**	.522**	.596**	.558**	.598**	1	.672**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.7	Pearson Correlation	.563**	.525**	.506**	.547**	.741**	.672**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
Kompetensi	Pearson Correlation	.732**	.769**	.791**	.753**	.856**	.801**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	169

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber; Data Olah 2020

Berdasarkan hasil perolehan nilai Pearson Correlation pada table di atas menerangkan bahwa masing-masing item memperoleh nilai X2.1 dengan nilai 0,732**), X2.2 dengan nilai 0,769**), X2.3 dengan nilai 0,791**), X2.4 dengan nilai 0,753**), X2.5 dengan nilai sebesar 0,856**), X2.6 dengan nilai sebesar 0,801**), dan X2.7 dengan nilai 0,835**) dengan sig (2 tailed) masing-masing 0,000.

Berdasarkan hasil setiap item variable independen kompetensi mulai dari X2.1 sampai dengan X2.7 diperoleh Correlation Person dengan

**) gambar bintang dua dan dengan Sig Tailed 0,000 kurang dari $\alpha = 0,05$ hal tersebut memberikan pengertian bahwa variable independen variable kompetensi dengan 7 item pertanyaan dinyatakan valid dengan tingkat kesalahan 1% atau 0,01.

Variabel yang ke tiga adalah variable dependen kinerja personel yang terdiri dari 10 item pernyataan skala likert (1 sd. 5) untuk masing- masing item yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10,- . Dari jumlah data yang diolah sebesar N=169 semua data valid dan tidak ada yang missing. Dari hasil pengolahan SPSS terlihat bahwa nilai item berdasarkan kolom Person Correlation memperlihatkan nilai masing- masing item

yaitu; Y1 = 0,445**), Y2=0,757**), Y3=0,718**), Y4=0,782**), Y5=0,644**), Y6=0,816**), Y7=0,731**), Y8=0,755**), Y9=0,821**), Y10=0,731**). Dengan sig tailed masing-masing item (Y1 sd. Y10) sebesar 0,000. Hal ini dapat diberikan jawaban atas pertanyaan di atas, bahwa semua item variable kinerja personel dinyatakan valid

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Personel
Y1	Pearson Correlation	1	.612**	.501**	.603**	.242**	.513**	.470**	.461**	.633**	.445**	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y2	Pearson Correlation	.612**	1	.547**	.681**	.378**	.660**	.532**	.452**	.677**	.427**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y3	Pearson Correlation	.501**	.547**	1	.602**	.397**	.590**	.621**	.340**	.578**	.351**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y4	Pearson Correlation	.603**	.681**	.602**	1	.289**	.626**	.569**	.516**	.746**	.543**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y5	Pearson Correlation	.242**	.378**	.397**	.289**	1	.552**	.434**	.397**	.359**	.330**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y6	Pearson Correlation	.513**	.660**	.590**	.626**	.552**	1	.670**	.449**	.655**	.446**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y7	Pearson Correlation	.470**	.532**	.621**	.569**	.434**	.670**	1	.372**	.608**	.363**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y8	Pearson Correlation	.461**	.452**	.340**	.516**	.397**	.449**	.372**	1	.572**	.844**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168
Y9	Pearson Correlation	.633**	.677**	.578**	.746**	.359**	.655**	.608**	.572**	1	.540**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Y10	Pearson Correlation	.445**	.427**	.351**	.543**	.330**	.446**	.363**	.844**	.540**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169
Kinerja Personel	Pearson Correlation	.891**	.757**	.718**	.782**	.644**	.816**	.731**	.755**	.821**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	168	169	169	169

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber :data primer 2020

C.Uji Reabilitas

Tabel Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.20	2.209	.721	.797
X1.2	14.31	1.964	.729	.792
X1.3	14.24	2.363	.641	.829
X1.4	14.36	2.040	.679	.815

Sumber :data primer 2020

Berdasarkan olah data diatas, semua item mulai dari X1.1 sampai dengan X1.4 bernilai di atas 0,60 atau 60%, sehingga secara parsial setiap item dinyatakan realible dan secara gabungan dapat dilihat pada Reliability Statistics pada kolom Cronbach's

Alpha memperoleh skor sebesar 0,849 dengan N of Item. Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dikatakan bahwa secara gabungan data variabel budaya organisasi dinyatakan realibel karena skor CA lebih besar dari pada 0,60.

Tabel Uji Reabilitas Variabel Kompetensi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28.14	9.154	.597	.897
X2.2	27.70	9.948	.691	.881
X2.3	27.79	9.915	.721	.878
X2.4	27.75	10.060	.673	.883
X2.5	27.83	9.167	.793	.868
X2.6	27.84	9.290	.714	.878
X2.7	27.97	9.005	.756	.872

Sumber :Data Olah 2020

Berdasarkan informasi item-Total Statistics pada kolom Cronbach's Alpha if Item Deleted diperoleh skor masing-masing item X21 sampai dengan X2.7 diatas > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item dinyatakan realibel.

Tabel Uji Reabilitas Variabel Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	41.09	20.908	.630	.885
Y2	41.08	21.047	.715	.882
Y3	41.21	20.469	.653	.883
Y4	41.08	20.759	.742	.880
Y5	41.77	18.634	.493	.906
Y6	41.31	19.065	.762	.874
Y7	41.20	20.462	.672	.882
Y8	41.35	18.694	.665	.882
Y9	41.15	19.840	.778	.875
Y10	41.26	19.138	.643	.883

Sumber :Data Olah 2020

Pada tabel di atas diperoleh skor secara parsial Cronbach's Alpha if Item Deleted, dari kolom item terlihat bahwa semua nilai diperoleh di atas nilai > 0,60, maka seluruh item dinyatakan reliable. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka semua instrument variabel independen budaya organisasi, kompetensi dan kinerja personel semuanya data yang diproses dinyatakan valid dan reliable dalam pengukurannya, maka selanjutnya maka alat tersebut dapat digunakan untuk meneliti atau mengukur dan dilanjutkan untuk diolah dalam regresi linier berganda.

**D.Uji Hipotesis
Uji F Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.366.498	2	1.183.249	116.075	.000 ^b
¹ Residual	1.692.176	166	10.194		
Total	4.058.675	168			

Sumber :Data Olah 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa F hitung=116.075 dan Sig. 0,000. Bila dibandingkan dengan F Tabel maka dapat dinyatakan bahwa F hitung=116.075 dan nilai Sig. 0,000 < daripada nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dapat diterima yaitu $Y=a +boX1+b1X2$ dapat diterima.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat diman nilai F hitung 116,075 dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan pengambilan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel.

Tabel Uji T Parsial Variabel Budaya Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.767	2.544		3.839	.000
¹ Budaya Organisasi	.349	.197	.135	1.777	.077
Kompetensi	.905	.105	.656	8.610	.000

Sumber:Data Olah 2020

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variable dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variable independen secara parsial mempengaruhi variable dependen.

Berdasarkan table koefisien di atas, maka berikut ini dapat dijelaskan bahwa variable independent (bebas) terdiri dari dua variable yakni variable budaya organisasi dan variable kompetensi. Ke dua variable ini akan diuji satu-persatu sehubungan dengan pengaruhnya dengan variable dependent (terikat) kinerja personel.

a. Pengaruh variable budaya organisasi (X1) terhadap variable kinerja personel (Y)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin

Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin (H1). Berdasarkan hasil analisis uji t yang bahwa tidak terdapat pengaruh yang significant budaya organisasi terhadap kinerja personel Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, sehingga hipotesis (H1) ditolak dan H0 diterima. Signifikansi yang diperoleh di atas taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05 atau 5% yaitu 0,77 tidak memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja personel. Namun pada level kesalahan 0,1 atau 10% budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja personel Pembekalan dan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Operasional Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin

Kompetensi merupakan karakteristik dsari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi dibutuhkan organisasi untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa organisasi menetapkan standard kompetensi yang dibutuhkan untuk para anggotanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, salah satunya dengan meningkatkan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara professional.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standard masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga

Dari table koefisien di atas, diperoleh nilai t hitung budaya organisasi dengan nilai B = 0,349, T hitung = 0,135 dan Sig.0,77 dapat dijelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel adalah positif dan tidak signifikan di level tarap kesalahan $\alpha=0,05$ atau 5% karena nilai sig lebih besar daripada nilai error (kesalahan) yang diprediksi, namun jika menggunakan taraf kesalahan 0,1 atau 10% maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Pada level kesalahan 0,05 atau 5% maka variable budaya organisasi tidak berkontribusi terhadap kinerja personel (Y) Dengan demikian hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan H1 ditolak yang berarti bahwa variable budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y.

b. Pengaruh variable kompetensi (X2) terhadap variable kinerja personel

(Y) Dari table koefisien di atas, kompetensi dengan nilai B =0,905, T hitung = 1,177 dan Sig.0,000. Angka ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel adalah positif dan signifikan di level tarap kesalahan $\alpha=0,05$ atau 5% karena nilai sig lebih besar daripada nilai error (kesalahan) yang diprediksi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variable kompetensi (X2) mempunyai hubungan yang searah dengan Y dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap Beta.

Tabel Uji Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.764 ^a	.583	.578	3.193	.583	116.075	2	166	.000

Sumber :Olah Data 2020

Berdasarkan table “Model Summary“ dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh sebesar 0,583 atau

58,3% terhadap kinerja personel, sedangkan (100%-58,3%=42,7%) atau42,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Karena nilai R Square diatas 5% atau mendekati 1 maka dapat disimpulkan kemampuan variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable independen.

mencapai standart kualitas professional dalam bekerja.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi bekerja. Penyebab terkait berarti bahwa kompetensi secara actual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standard. Demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda, memberikan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada nilai error (kesalahan) sebesar 0,05 dengan nilai B dengan nilai positif sebesar 0,905, hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin dan hasil ini pula didukung oleh hasil uji korelasi (r) nilai yang diperoleh adalah 0,758 atau 75,8% hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja sangat kuat sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh factor lain.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin

Berdasarkan hasil uji regresi yaitu uji F pada table di atas, memberikan hasil sig, hitung sebesar 0,000 dan bilamana dibandingkan dengan nilai derajat kesalahan yang ditetapkan sebesar $\alpha=0,05$ atau 5%, maka signifikansi 0,000 lebih kecil dari derajat kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05 dan hasil ini memperkuat hipotesis yang diajukan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel pada Pembekalan dan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin dapat diterima dengan menolak H_0 dan menerima H_1 .

Berdasarkan table “Model Summary“ dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh sebesar 0,583 atau 58,3% terhadap kinerja personel, sedangkan $(100\% - 58,3\% = 42,7\%)$ atau 42,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Karena nilai R Square diatas 5% atau mendekati 1 maka dapat disimpulkan kemampuan variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable independen.

Selain itu, jika kita melihat hasil jawaban (tanggapan) responden mulai dari variable budaya organisasi, kompetensi dan kinerja dengan masing-masing nilai rata-rata (mean) keseluruhan item pertanyaan masing-masing variable memperoleh nilai untuk variable budaya organisasi dengan nilai 4,85 dengan kategori nilai sangat baik/tinggi, kompetensi dengan rata-rata nilai yang diperoleh 4,64 dengan kategori sangat baik/tinggi, dan kinerja personel dengan rata-rata yang diperoleh 4,58 dengan kategori sangat baik/tinggi. Dari hasil tanggapan responden tersebut, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang baik, kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja personel setiap organisasi, terutama di lingkungan satuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin. Hasil ini menekankan bahwa peningkatan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin. Hasil ini berlaku pada level kesalahan 0,05 atau 5%, tetapi hasil lain dapat ditunjukkan bahwa pada level kesalahan 0,1 atau 10% hasil ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel atau hasil ini dapat mengeneralisasi populasi, baik kenaikan budaya organisasi sebesar 10% akan berdampak pada kenaikan kinerja personel di Bekangdam XIV Hasanuddin.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV

Hasanuddin. Hal ini dapat dijelaskan bahwa peningkatan kompetensi akan berdampak pada meningkatnya kinerja personel Bekangdam XIV Hasanuddin. Hasil penelitian tersebut dapat mengenalirisasi sebesar 99% atau dengan tingkat kesalahan sebesar 0,01 kepada seluruh populasi pada Kantor Bekangdam XIV Hasanuddin.

3. Budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan dan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, Peningkatan budaya organisasi dan kimpetensi akan berpengaruh secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja personel. Dari hasil signifikansi 0,000 hal tersebut dapat diinformasikan bahwa hasil tersebut mengeneralisasi sebesar 99% dengan derajat kesalahan 0,01 kepada seluruh populasi pada Pembekalan Angkutan XIV Hasanuddin.

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas, maka beberapa hal yang dapat direkomendasi untuk menjadi bahan pertimbangan terhadap peningkatan kinerja personel di kesatuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di lingkungan kesatuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin dari hasil tanggapan responden telah memberikan skor yang baik, sehingga dipandang perlu untuk lebih ditingkatkan lagi, hal tersebut terlihat dari hasil uji regresi yang tidak berpengaruh pada level kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05 dan dapat berpengaruh pada level kesalahan sebesar 0,1 atau 10%. Hal tersebut memberikan pengertian bahwa skor yang telah dianalisis belum memperkuat hipotesis yang diajukan dan diharapkan agar skor budaya organisasi ini ditingkatkan lagi. Peningkatan skor budaya organisasi di masa yang akan datang, dengan derajat kepercayaan 95% akan memperkuat atau meningkatkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel dan signifikan atau berpengaruh nyata di level kesalahan yang ditetapkan 0,05 dan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

2. Kompetensi telah berpengaruh nyata terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin pada tingkat kepercayaan 95% dan dengan hasil tersebut dapat direkomendasikan untuk meningkatkan program peningkatan

kompetensi kepada seluruh personel Bekangdam XIV Hasanuddin melalui peningkatan pendidikan formal, keterampilan kejuruan dan pelatihan-pelatihan lainnya yang dapat mendukung kecerdasan emosional. Peningkatan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan skill akan mendorong peningkatan peoduktivitas kerja personel yang lebih baik dan hal tersebut akan berdampak nyata terhadap perubahan kinerja personel di Bekangdam XIV Hasanuddin.

3. Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Pembekalan Angkutan XIV Hasanuddin. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan hasil pada uji regresi pada output ANOVA bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari derajat kesalahan 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara nyata sebesar 0,58 atau 58%. Hasil tersebut, hampir dibawah 5% sehingga hasil dari R2 menjadi dasar untuk direkomendasikan kepada pimpinan Satuan Bekangdam XIV Hasanuddin untuk ditingkatkan. Jika dilihat dari hasil regresi nilai B budaya organisasi dengan skor 0,3 dan kompetensi dengan skor 0,9 dapat diterangkan bahwa dari ke dua variable tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja personel adalah kompetensi, sedangkan variable budaya organisasi dibawah 0,5 dan hasil ini mengindikasikan agar perlu peningkatan serta pemahaman terhadap budaya organisasi di lingkungan atau satuan Bekangdam XIV Hasanuddin.

DAFTAR PUSTAKA

- DailySocial. (2016, Agustus 29). *Kerja sama dengan para ahli Teknologi Informasi (TI) dari kalangan sipil dibutuhkan TNI AD untuk menjauhkan negara dari ancaman siber*. Retrieved April 27, 2020, from <https://dailysocial.id> e-jurnal.com. (2013, September). *Fungsi Disiplin Kerja*. Retrieved from <https://www.e-jurnal.com>
- Hajrina, R. A., Mariam, I., & Wijiyanty, M. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

- Bagian Marketing Pada Hotel Millenium Sirih Jakarta. *Epigram*, 129-136.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. *Jom FISIF*, 2(2), 1-11.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 160-175.
- Hermawan, N. (2012, Agustus 08). *Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi untuk Mewujudkan Kinerja Prajurit TNI Angkatan Darat yang Optimal*. Retrieved April 27, 2020, from <https://tniad.mil.id/>
- Ibeng, P. (2020, Maret 15). *Pengertian Kompetensi, Jenis, Manfaat dan Menurut Para Ahli*. Retrieved April 27, 2020, from <https://pendidikan.co.id/>
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Administrativa; Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 25-34.
- Juorizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 3(1), 1-14.
- Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-5.
- Putri, K. (2018, Desember 06). *Pengertian Teknologi Informasi, Serta Tujuan dan Fungsinya*. Retrieved April 28, 2020, from <https://teknologi.id/>
- Raharjo, S. (2014, Februari 02). *Uji Multikolinearitas dengan Melihat Nilai Tolerance dan VIF SPSS*. Retrieved April 27, 2020, from Tutorial SPSS, Uji Asumsi Klasik: <https://www.spssindonesia.com/>
- Riduwan. (2020). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Rukhviyanti, N. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informasi*, X(2), 80-186.
- Saraswati, S. K., & Dharmadiaksa, I. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawasan. *E-Jurnal AKuntansi Universitas Udayana*, 3-17.
- Sudaryono. (2014). *Aplikasi Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu.
- Suhartini, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah Dan Hukum UINAM). *Jurnal UIN Alauddin*, 61-78.
- Sari, D. R., Jonathan, R., & Latif, N. I. (2019, 09 14). *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur*. Retrieved

09 2020,2020, from
<https://media.neliti.com> Website
<https://id.wikipedia.org/>. (n.d.).
Teknologi Informasi.

<https://www.dosenpendidikan.co.id/>. (2019,
November 07). Retrieved April 27,
2020, from
<https://www.dosenpendidikan.co.id/>