




PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SEKOLAH POLISI NEGARA POLDA METRO JAYA

Erick Syahbandi¹, Zulkifli Rangkuti², Kemal Taufik³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
erick_18th@yahoo.co.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29 melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F/ANOVA), serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 7.356 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1.997. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 6.397 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1.997. Secara simultan, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 81.578 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2.75 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.716 menunjukkan bahwa 71,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan budaya organisasi, sedangkan 28,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.588	
	Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai
©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang memfokuskan kepada pengelolaan, pemanfaatan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif. Salah satu unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya

manusia adalah pemeran utama dari setiap perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak ada. Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Peranan Sumber Daya Manusia

(SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perkembangan suatu organisasi. Organisasi dikatakan berhasil apa bila SDM yang ada bekerja dengan maksimal. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *midle* maupun *lower*. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah bagai mana mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan SDM tidak akan ada artinya, jika SDM yang ada tidak bekerja dengan maksimal. sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya akuisisi atau pengembangan kompetensi secara sistematis. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental

individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. (Spencer & Spencer dalam Moeheriono 2019:3). Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Adanya fenomena mengenai rendahnya kinerja pegawai tersebut mendukung penulis untuk meneliti dan mengamati serta mengkaji lebih dalam lagi mengenai hal yang menjadi pokok permasalahan yang akan dibicarakan dalam makalah ini. Adapun judul yang diangkat dalam makalah ini adalah "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya.

LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Moh. Agus Tulus (2019:12) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Menurut Dessler (2021:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2020:3) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Menurut Dessler (2021:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2020:3) adalah rancangan sistem-sistem formal

dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2018:4), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktek, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, sikap, dan performa seorang karyawan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2020:5), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan formal dalam perusahaan untuk memastikan seberapa efektif dan efisienkah penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Adapun Marwansyah (2018:3-4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

b. Kompetensi

Menurut Wahjosumidjo (2022:34), kompetensi adalah merupakan kinerja tugas rutin yang integratif, yang menggabungkan resources (kemampuan, pengetahuan, asset dan proses, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat) yang menghasilkan posisi yang lebih tinggi dan kompetitif. Sebagai konsekuensi dari defenisi kompeten atau kompetensi ini, atau yang lain maka pengertian kompetensi merujuk pada kemampuan orang untuk memenuhi persyaratan perannya saat ini atau masa mendatang. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya terkait dengan kinerja saat ini.

Muhaimin (2019:151) menjelaskan bahwa: "kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki sebagai syarat untuk dianggap mampu dalam melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu." Menurut Mulyasa (2019:38) mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang untuk bekerja secara efektif

Stephen Robbin (dalam Nia Dinar 2020:20) menyebutkan bahwa "kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Selanjutnya ia menyatakan bahwa "kemampuan individu ditentukan oleh dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik". Muhibin Syah

(2021:132) mengemukakan "kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan, wewenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum.

Berdasarkan uraian di atas, maka kompetensi dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang menunjukkan kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesinya.

c. Budaya Organisasi

Gering, Supriyadi dan Triguno, (2021:7), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Kemudian menurut Hadari Nawawi (2013), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Schein (2020) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau

dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Menurut Torang (2014:106) “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup dan tercermin dalam sikap para anggota organisasi. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam

mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para Guru bekerja lebih baik dan memiliki Disiplin yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2018:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur.

Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah pegawai Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya yang berjumlah 188 orang personel terdiri dari 171 Polri dan 17 ASN, dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Dari perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 65 responden SPN Polda Metro Jaya.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden mengenai Pengaruh

Dari perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 65 responden SPN Polda Metro Jaya.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju | Skor 5 |
| b) Setuju | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian variabel Kompetensi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu

pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S_r^2 - \sum p_i q_i}{S^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis

dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah :

a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Kompetensi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Sekolah (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Sekolah (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan r_{hitung}

paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- N = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat

dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y ."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " X_1 " dan " X_2 " dengan variabel " Y " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 4.699 + 0.496X_1 + 0.418X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 4.699, menyatakan bahwa jika variabel Kompetensi (X_1), variabel Budaya Organisasi (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Sekolah (Y) akan meningkat sebesar 4.699.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kinerja Sekolah (Y) sebesar 0.496. Hal ini berarti jika variabel Kompetensi (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Sekolah (Y) sebesar 0.496, dengan asumsi variabel Kompetensi (X_1) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Sekolah (Y) sebesar 0.418. Hal ini berarti jika variabel Budaya Organisasi (X_2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Sekolah (Y) sebesar 0.418, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_2) dianggap konstan.

1) Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Sekolah (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Kompetensi) sebesar 7.356, sedangkan

nilai t_{tabel} untuk $N = 65$ sebesar 1.997. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.356 > 1.997$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Sekolah. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05.

2) Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Sekolah (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Budaya Organisasi) sebesar 6.397, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 65$ sebesar 1.997. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.397 > 1.997$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Sekolah.

Berdasarkan tabel uji ANOVA di dapat nilai F_{hitung} sebesar 81.578, lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.75 atau $81.578 > 2.75$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Kompetensi (X_1) dan variabel Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Sekolah (Y).

Berdasarkan tabel Model Summary didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0.716. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 71.6% kompetensi dan semangat kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja Sekolah, sedangkan sisanya sebesar 28.4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Kompetensi) sebesar 7.356, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 65$ sebesar 1.997. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.356 > 1.997$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_1 dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.

Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Budaya Organisasi) sebesar 6.397, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 65$ sebesar 1.997. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.397 > 1.997$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a terima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_2 dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.

Nilai F_{hitung} sebesar 81.578, lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.75 atau $81.578 > 2.75$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat

dikatakan variabel Kompetensi (X_1) dan variabel Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adjusted R Square sebesar 0.716. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 71.6% kompetensi dan semangat kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 28.4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abbas dan Suyanto. (2001). *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*. Yogyakarta: AdiCita.
- Achmad Sobirin. 2020. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya* Yogyakarta: Manusia,. Graha Ilmu.
- Ashari, S. (2006). *Hortikultura Aspek Budidaya*. Jakarta: UI Press.
- Badriyah (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western -Cengage Learning. Ogbonna, Emmanuel and Harris.*
- Lloyd C, 2000, "Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies," *International Journal of Human Resource Management* 11:4 August, p.766-788.
- Dharma, Surya. (2010). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Diana, Anastasia dan Setiawati, Lilis. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan*. Edisi I. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Djarmiko, Yayat Hayati. (2022). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Effendy (2015) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: MandarMaju
- Gering, Supriyadi dan Triguno, (2021) *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Hadari Nawawi (2013), *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Handoko, T Hani. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi. Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Ivancevich, et.al. (2005). *Organisasi*. Edisi

- Ke Tujuh. Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- _____. (2006). *Organisasi themes in Literature". The Learning Organization*. Volume 13, no. 2.
- Marwansyah (2018) Konopaske., Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: PT.Erlangga.
- Miftah, Thoha. (2007). Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 12, Jakarta : PT. Raja Grafindo PersadaIhsan Fuad. (2005). Dasar-dasar Kependidikan. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Moeheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhaimin. (2019). Wacana Pengembangan Pendidikan Islam. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Muhibbin, Syah. (2004). Psikologi Pendidikan. Bandung: Rosda Karya.
- Mulyasa, Abu A. El. (2019). Manajemen Berbasis Madrasah, Konsep Strategi dan Implementasi. Bandung: Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. (1997). Budaya Organisasi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nia Dinar. K. (2007). Analisis Pengembangan Kompetensi Guru. Skripsi UPI: Tidak Diterbitkan.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Paul, Temporal. (2001). Branding di Asia, Penciptaan, Pembangunan, dan Manajemen Merek Asia Untuk Pasar Globe. Batam: Interaksara.
- Posner, Barry Z., dan James M. Kouzes. (2004). *The Leadership Challenge* (Tantangan Kepemimpinan). Edisi Ketiga. Penerjemah Revyani Sjahrial. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2020). Perilaku Organisasi. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rukmana, A dan Rahyasih, Y. (1994). Pengelolaan Tenaga Kependidikan Dalam Pengelolaan Pendidikan. Bandung: Tim Dosen MKDK Pengelolaan Pendidikan
- Purwanto, Ngalim. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Schein, Edgar H, (2014), "*Organizational Culture and Leadership*", Jossey Bass, San Francisco.
- Sedarmayanti (2017). Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Elek Media Kompetindo.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2020). Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Askara.
- Sofyandi, Herman. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Susanto. (2020). Metode Penelitian Sosial. Surakarta : UNS Press.
- Tjiptono, Fandy. (2019). Manajemen Jasa. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi.
- Umar, Husein. (2018). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2015). Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia

- Indonesia.
- Wahyudi, Bambang. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bandung: Sulita.
- Wibisono, Dermawan. (2020). Manajemen Kinerja, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi, J. (2020). Manajer dan Manajemen. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- _____. (2020). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Yakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf. 2015. Meningkatkan Mutu Sekolah. Jakarta: PSAP Muhamadiyah