

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKOLAH EKSPERIMENTAL
MANGUNAN YOGYAKARTA**



Disusun Oleh:

LUD ELSE BENGKATI

11170219

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

2021

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

LUD ELSE BENGKATI

11170219

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

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

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

Nama : Lud Else Bengkati
NIM : 11170219
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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

**“PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKOLAH EKSPERIMENTAL
MANGUNAN YOGYAKARTA”**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sulewana
Pada Tanggal : 20 Januari 2022

Yang menyatakan



(Lud Else Bengkati)
NIM. 11170219

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKOLAH EKSPERIMENTAL MANGUNAN YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

LUD ELSE BENGKATI

11170219

Dalam ujian skripsi program studi manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan diterima untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal, 6 Januari 2022.

Nama Dosen:

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.

(Ketua tim/Dosen penguji/Dosen pembimbing)



2. Dr. Heru Kristanto, MT.

(Dosen Penguji)



3. Hardo Firman G.G Manik, SE., M.Sc.

(Dosen Penguji)



Yogyakarta, 12 Januari 2022

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKOLAH EKSPERIMENTAL
MANGUNAN YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber-sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal-hal tersebut, saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 2 Desember 2021


Lud Else Bengkati
11170219

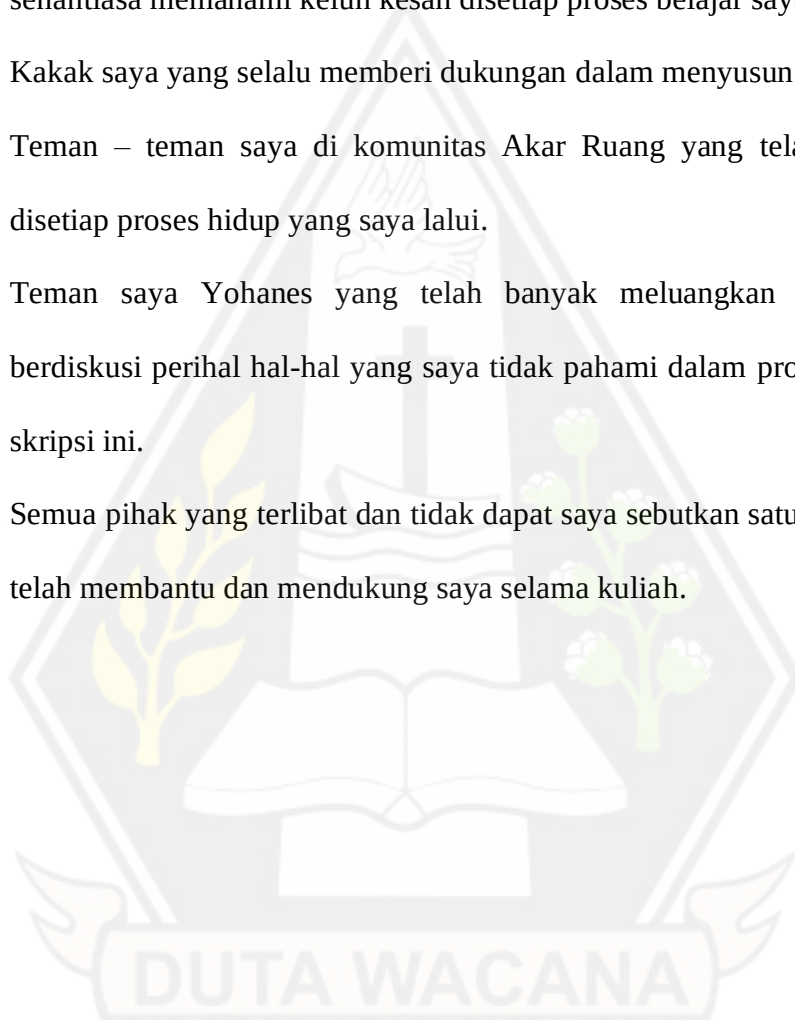
KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKOLAH EKSPERIMENTAL MANGUNAN YOGYAKARTA.**

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana yang berkosentrasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan serta ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan terlibat dalam proses penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya ini disampaikan kepada:

1. Semesta, sang pemilik kehidupan atas setiap kejutan-kejutanNya dalam perjalanan kehidupan saya.
2. Dr. Perminas Pangeran, SE.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
3. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan sejak penentuan judul hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
4. Lucia Nurbani Kartika, SPD. MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

5. Segenap dosen dan civitas akademik Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang telah terlibat dan berpengaruh dalam membantu saya selama mengikuti Pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana
6. Alm. Hansion Bengkati dan Aretin Boti selaku orang tua saya yang senantiasa memahami keluh kesah disetiap proses belajar saya.
7. Kakak saya yang selalu memberi dukungan dalam menyusun skripsi.
8. Teman – teman saya di komunitas Akar Ruang yang telah membantu disetiap proses hidup yang saya lalui.
9. Teman saya Yohanes yang telah banyak meluangkan waktu untuk berdiskusi perihal hal-hal yang saya tidak pahami dalam proses penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang terlibat dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung saya selama kuliah.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAKSI	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Masalah	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kinerja	12
2.1.1 Definisi Kinerja	12
2.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14

2.1.3 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.2 Kompetensi	16
2.2.1 Definisi Kompetensi	16
2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	18
2.2.3 Indikator – indikator Kompetensi	23
2.3 Budaya Organisasi	24
2.3.1 Definisi Budaya Organisasi	24
2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	26
2.3.3 Indikator – indikator Budaya Organisasi	28
2.4 Penelitian Terdahulu	33
2.5 Kerangka Berpikir	36
2.6 Pengembangan Hipotesis	37
2.7 Gambaran Umum Sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta	39
2.8 Visi dan Misi.....	41
BAB III. METODE PENELITIAN	42
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.2 Variabel Penelitian	42
3.2.1 Variabel Dependen	42
3.2.2 Variabel Independen	43
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukur Variabel.....	43
3.3.1 Definisi Operasional Variabel	43
3.3.2 Pengukur Variabel.....	46
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
3.4.1 Definisi Populasi	47

3.4.2 Definisi Sampel.....	47
3.5 Sumber Data.....	48
3.5.1 Data Primer.....	48
3.5.2 Data Sekunder	48
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	49
3.7 Uji Instrumen Data	49
3.7.1 Uji Validitas.....	49
3.7.2 Uji Reliabilitas	50
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.8.1 Uji Statistik t	52
3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	52
3.8.3 Uji Statistik F	53
BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Analisis Data	54
4.1.1 Deskripsi Profil Responden	54
4.1.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	58
4.1.2.1 Hasil Uji Validitas	58
4.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.1.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.1.4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	65
4.1.5 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	66
4.2 Pembahasan	67
BAB V KESIMPILAN DAN SARAN	70

5.1 Kesimpulan	70
5.2 Keterbatasan Penelitian	71
5.3 Saran Penelitian	72
5.3.1 Saran Bagi Sekolah Eksperimental Mangunan Yogyakarta	72
5.3.2 Saran Bagi Peneliti Berikutnya	72
DAFTAR PUSTAKA	73



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel	44
Tabel 3.2 Skala Likert.....	46
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Dimensi Kompetensi	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Dimensi Budaya Organisasi	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Dimensi Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Coefficients</i> Regresi	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi R	65
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	66
Tabel 4.12 Hasil Penelitian	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	36
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2 Data Responden	82
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	92
Lampiran 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	95
Lampiran 5 Hasil Uji R^2	95
Lampiran 6 Hasil Uji t	96
Lampiran 7 Tabel r.....	97
Lampiran 8 Tabel t	98
Lampiran 10 Surat Keterangan Penelitian.....	99
Lampiran 11 Kartu Konsultasi	100
Lampiran 12 Halaman Persetujuan.....	101
Lampiran 13 Lembar Revisi.....	102
Lampiran 14 Lembar Revisi Judul.....	103

ABSTRAK

Bengkati, Lud Else. 2021. *Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekolah Eksperimental Mangunan Yogyakarta*, Skripsi, Fakultas Bisnis, Program Studi Manajemen, UKDW Yogyakarta. Pembimbing Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi dan persepsi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 45 responden yang dibagikan kepada guru-guru di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS versi 25. Analisis data ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda (Uji t, Uji R^2 , dan Uji F).

Hasil penelitian didapat bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, persepsi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,467 atau 46,7%.

Kata Kunci: *Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja.*

ABSTRACT

Bengkati, Lud Else. 2021. The Influence of Competence and Perception of Organizational Culture on Employee Performance at the Experimental School Mangunan Yogyakarta, Thesis, Faculty of Business Management Study Program, UKDW Yogyakarta. Advisor Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si.

The purpose of this study was to examine and determine the effect of competence and perceptions of organizational culture on employee performance at the experimental school Mangunan Yogyakarta. Data collection method is done by distributing questionnaires. Researchers used a sample of 45 respondents which were distributed to teachers at the experimental school Mangunan Yogyakarta. The data obtained were then processed using SPSS version 25 analysis tool. This data analysis included Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis (t test, R² test, and F test).

The results showed that the competence variable had a significant effect on employee performance, organizational culture perception had no significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R²) test shows that competence and organizational culture simultaneously affect employee performance with an effect of 0.467 or 46.7%.

Keywords: *Competence, Organization Culture, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Percepatan perkembangan teknologi dalam kehidupan manusia menuntut adaptasi di dalamnya. Perkembangan ini tentu membutuhkan penyesuaian untuk merespon secara cepat dan tepat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci utama yang mampu mensiasati perubahan jaman yang semakin canggih. Perubahan tentunya tidak selalu baik bahkan tidak selalu buruk. SDM yang tidak memiliki daya dalam perkembangan ini akan membawa organisasi terus merosot didalam persaingan global.

Pada dasarnya, secanggih apapun teknologi dan dunia industri tidak terlepas dari kontrol SDM itu sendiri. Teknologi hanya sebatas alat, guna mencapai efektifitas dan efisiensi kerja. Untuk itu, dibutuhkan SDM yang mampu mensinergikan berbagai hal tersebut. SDM yang berkualitas bersumber dari manajemen SDM yang baik. Organisasi perlu menerapkan manajemen SDM sebagai penunjang jalannya segala aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen SDM menurut Syamsurizal (2016) adalah suatu proses menangani masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya. Hal ini bertujuan untuk menunjang aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajer

bertanggung jawab kepada organisasi untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, pada saat yang tepat, dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong organisasi mencapai target secara keseluruhan dengan menerapkan efektifitas dan efisiensi.

Dalam hal ini manajemen SDM memiliki pengaruh besar untuk menyelesaikan persoalan-persoalan serta menghasilkan tenaga kerja yang bermutu dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM juga menjadi ujung tombak organisasi untuk mengelola karyawan. Jika manajemen SDM dalam organisasi tersebut terkelola dengan baik dan diterapkan semaksimal mungkin akan menghasilkan kualitas kerja yang baik dan hasil kerja karyawan tidak hanya sekedar menyelesaikan tugas yang diberikan namun, dalam proses pelaksanaan tugas, banyak faktor yang dipertimbangkan seperti ketepatan dan kecepatan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja merupakan perilaku yang mengutamakan proses dalam menjalankan suatu tugas dibanding hasil akhir yang diperoleh. Melalui pembentukan konsep kinerja yang mengutamakan proses akan menghasilkan kinerja karyawan yang berorientasi pada proses. Proses yang berkualitas didukung oleh masukan dan sistem pengelolaan yang berkualitas untuk memberikan hasil yang berkualitas juga tentunya. Definisi ini merupakan hasil pemikiran dari Amir (2015).

Kinerja dapat diartikan sebagai keluaran dari suatu proses pelaksanaan tugas yang diberikan. Fokus utama kepada proses yang

akhirnya memberi hasil yang berkualitas. Kinerja dengan metode seperti ini merupakan sistem pengelolaan yang dibangun sebuah organisasi untuk membentuk pola kerja kepada setiap karyawan agar mengutamakan proses dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja karyawan akan terhubung dengan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap capaian yang dibentuk melalui visi, misi, dan tujuan organisasi. Karyawan dengan kinerja yang baik akan membawa organisasi mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa hal, salah satunya kompetensi. Menurut Moeheriono (2009), kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang 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.

Menurut Gumilar (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan unggul. Hal ini menyangkut pada pengetahuan, keahlian, dan sikap. Berdasarkan tiga poin diatas, terdapat hal-hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan sikap sebagai penunjang kinerja yang baik.

Faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kultur organisasi. Menurut Tika (2006), kultur organisasi merupakan contoh

tafsiran yang mendasar dan dilakukan secara beriringan agar mampu mencari solusi dari masalah eksternal dan integrasi internal. Hal ini dianggap berhasil dan sah, oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru secara tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Sutrisno (2011) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun secara sadar orang-orang mengikuti aktivitas kerja tersebut. Dalam budaya organisasi, secara tidak sadar orang-orang atau karyawan memiliki siklus perilaku atau kebiasaan. Kebiasaan ini yang biasanya mempengaruhi mereka dalam bekerja dan mengambil keputusan.

Sedangkan menurut Eddy (2001) budaya organisasi merupakan inti utama dalam menyelesaikan persoalan didalam maupun diluar organisasi dan dilaksanakan dengan tetap atau tidak berubah-ubah. Hal ini diterapkan juga oleh partisipan baru untuk mampu mengerti, berpikir, dan ikut merasakan persoalan yang ada didalam kelompok tersebut.

Kinerja menjadi sangat penting karena dalam proses inilah suatu organisasi mampu bertahan dalam proses bisnisnya. Proses bisnis ini pula yang dalam beragam organisasi beragam juga pola kinerjanya. Oleh karena itu, untuk mengkaji kinerja karyawan, perlu untuk melihat jenis organisasi yang dianalisis. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan organisasi pada sekolah sebagai bahan kajian. Walau tidak termasuk organisasi dengan benefit yang tinggi layaknya perusahaan dalam skala industri, sekolah juga memiliki kompleksitas proses kinerja karyawan di

dalamnya. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada organisasi sekolah eksperimental Mangunan di Yogyakarta.

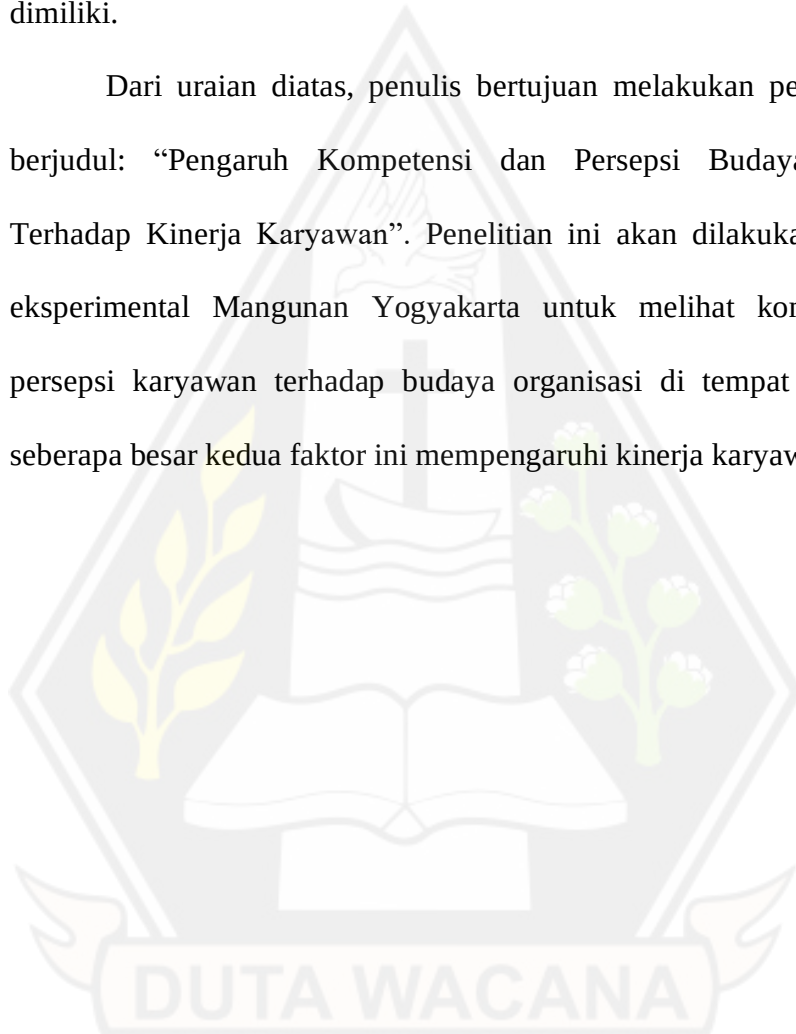
Sekolah eksperimental Mangunan merupakan sekolah yang berada di dalam yayasan dinamika edukasi dasar. Yayasan ini sendiri berada langsung di bawah manajemen Keuskupan Semarang. Sekolah eksperimental Mangunan ini terdiri dari Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP), serta Taman Kanak-Kanak (TK). Sekolah ini memiliki banyak karyawan dengan jumlah 77 orang. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen yang baik untuk mengkoordinasi banyak karyawan demi tercapainya tujuan organisasi atau sekolah tersebut.

Jumlah karyawan yang tidak sedikit inilah yang menuntut adanya manajemen SDM yang baik di dalamnya. Hal ini juga yang pada akhirnya mengarahkan bahwa perlu ada kajian terkait kompetensi karyawan dan persepsi karyawan mengenai budaya organisasi untuk melihat bagaimana peranan kapasitas karyawan dan kultur organisasi dalam menghasilkan kinerja karyawan.

Kemampuan karyawan dan kultur organisasi ikut mengambil peran untuk menghasilkan kinerja yang baik. Jika karyawan memiliki kompetensi sesuai harapan, karyawan dapat beradaptasi dengan budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Melalui kompetensi yang dimiliki, budaya organisasi akan terlaksana dan sesuai harapan organisasi. Jika kompetensi SDM tersebut membawa dampak baik, besar kemungkinan ia dapat merombak budaya organisasi yang dianggap tidak memberi hasil terhadap organisasi.

Terkadang organisasi sudah memiliki budaya organisasi yang baik tetapi tidak berkembang sesuai rencana. Hal ini disebabkan oleh kompetensi SDM yang tidak sejalan dengan budaya organisasi. SDM dengan kompetensi rendah mengakibatkan tidak mampu beradaptasi dengan budaya organisasi yang jauh dari kemampuan personal yang dimiliki.

Dari uraian diatas, penulis bertujuan melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini akan dilakukan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta untuk melihat kompetensi dan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi di tempat tersebut dan seberapa besar kedua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan.



1. 2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah ini dibagi dalam beberapa pertanyaan untuk mempermudah menganalisis hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Apakah kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta?
2. Apakah persepsi budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi organisasi
 - a. Sebagai bahan acuan untuk melihat hubungan kompetensi dan persepsi budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga sebuah organisasi atau manajer dapat mengelola kompetensi dengan tepat dan menerapkan

budaya organisasi yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

2. Bagi akademisi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi serta dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia serta sebagai tambahan pustaka dan bahan rujukan penelitian selanjutnya.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengembangkan teori-teori tentang kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, juga bisa membantu memproyeksikan hal-hal apa saja yang harus dilakukan di masa-masa penelitian.

3. Bagi peneliti

- a. Memberi pemahaman dan pengalaman terkait proses kompetensi dan persepsi budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat diterapkan di dunia kerja, terkhusus di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Berikut ini merupakan penjabaran dari batasan masalah untuk memudahkan peneliti dalam mengkaji pengaruh kompetensi dan persepsi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan agar tetap dalam konteks pembahasan. Batasan-batasan tersebut akan dijelaskan dibawah ini:

1. Penelitian ini akan dilakukan di sekolah eksperimental Mangunan, Cupuwatu II, Purwomartani, Kec. Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewah Yogyakarta.
2. Responden dalam penelitian ini dikhususkan kepada guru-guru sekolah eksperimental Mangunan yang berjumlah 45 orang.
3. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel:

X1: Kompetensi.

- Definisi Kompetensi:

Definisi kompetensi menurut Sutrisno (2010) adalah suatu kemampuan yang dimiliki setiap individu. kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang dikuasai seseorang dalam dirinya untuk melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan baik.

- Indikator Kompetensi:

Menurut Sutrisno (2010), ada 4 indikator untuk mengukur kompetensi karyawan yaitu:

1. Pengetahuan.
2. Keterampilan.
3. Pemahaman.

4. Sikap.

X2: Budaya Organisasi.

- Definisi Budaya Organisasi:

Menurut Robbins dan Judge (2008), kultur organisasi berpatokan pada suatu sistem makna bersama dan dianut seluruh anggota sebagai penanda adanya suatu sistem makna yang berbeda dari organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik utama yang dijunjung oleh organisasi.

- Indikator Budaya Organisasi:

Menurut Robbins dan Judge (2008), indikator budaya organisasi dapat diukur melalui 7 poin dibawah ini:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap hal-hal rinci/detail.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang.
5. Orientasi tim.
6. Keagresifan.
7. Kemantapan.

Y: Kinerja.

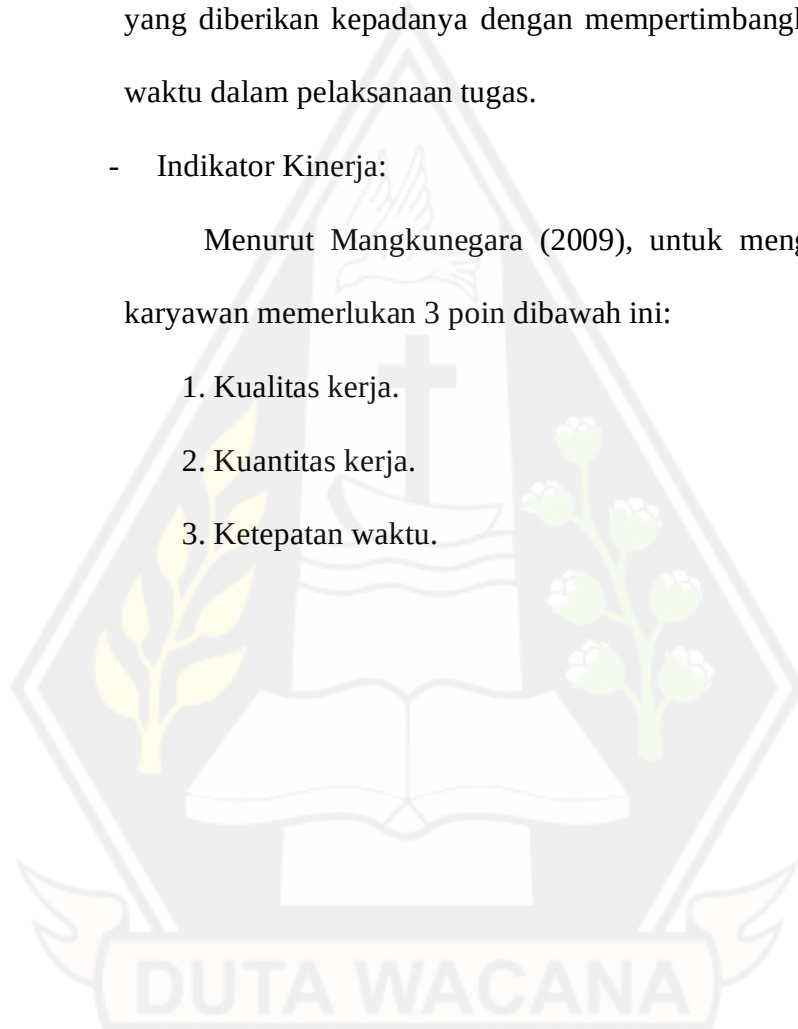
- Definisi Kinerja:

Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan mempertimbangkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas.

- Indikator Kinerja:

Menurut Mangkunegara (2009), untuk mengukur kinerja karyawan memerlukan 3 poin dibawah ini:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Ketepatan waktu.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan persepsi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 45. Dalam penelitian ini, responden dengan kriteria berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan berjumlah 35 orang atau 77,8%. Untuk kriteria responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 20-30 tahun dengan persentase sebesar 51,2%.

Jika dilihat dari profil responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan S1 berjumlah 38 orang dengan persentase sebesar 84,5%. Untuk kriteria responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 23 orang atau 51,2%.

Hasil dari pengujian hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis berdasarkan uji t menjelaskan bahwa variabel kompetensi secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi menjadi salah satu penunjang untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta.

2. Pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis berdasarkan uji zt menjelaskan bahwa variabel persepsi budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta. Dalam artian bahwa budaya organisasi ini tidak relevan dengan kinerja karyawan sehingga perlu melakukan peninjauan kembali untuk melihat hal-hal yang kurang tepat dari budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini akan dijabarkan dalam beberapa poin dibawah ini:

1. Jumlah responden yang hanya berjumlah 45 responden.
2. Peneliti hanya menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat
3. Penelitian dengan model pengumpulan data melalui survei yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang mengakibatkan tidak efisiennya waktu dalam proses pengelolaan data mengingat waktu pengisian dari responden yang cukup lama karena harus menyesuaikan dengan waktu luang yang dimiliki karyawan yang mengisi kuesioner.

5.3. Saran Penelitian

5.3.1. Saran Bagi Sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta

Budaya organisasi harus diekplorasi dan dicari bentuknya dengan tepat sesuai visi misi sekolah. Hal ini bisa dilakukan melalui peninjauan kembali nilai-nilai pendidikan yang sudah ada sejak sejarah sekolah berdiri. Ini dirasa masih relevan untuk digunakan di masa kini. Idealnya, Lembaga sekolah ini lebih jeli dalam melihat hal-hal yang tidak sesuai dalam budaya organisasi untuk dapat menyesuaikan dengan kompetensi yang sudah baik yang telah dimiliki oleh karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta, atau bahkan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mempercakapkan kembali budaya organisasi untuk melihat bersama-sama letak ketidaksesuaian budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

5.3.2 Saran Bagi Peneliti Berikutnya

Berikut ini adalah saran bagi peneliti berikutnya:

1. Kinerja karyawan di sekolah ini masih bisa diteliti dari aspek motivasi kerja para karyawan di dalamnya.
2. Penelitian selanjutnya juga bisa mengeksplorasi pengaruh sistem penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahidin Udin & Mutaqin Amin. 2014. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Syaka Putra Transido Jakarta. Pamulang: Universitas Pamulang.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Organisasi). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2002. *Human Resource Management: An Experimental Approach (International Edition)*.
- Carroll. 2004. *A Conceptual Model of Service Quality and Implication for Future Research. Journal of Marketing*. 49 (Fall) p. 41-50.
- Eddy, Aryano. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahlevi, dkk. 2017. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Eka Graha. Bogor: Universitas Pakuan.
- Fatmah, D. 2017. Pengaruh Karakteristik pekerjaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Mojokerto: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.

- Gumilar, G. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Ottho Parmaceutical Industries* Divisi *Marketing* Bandung. Bandung: Universitas Langlangbuana.
- Hutapea, P & Thoha, N. 2018. Kompetensi Plus. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Junianto Dwi & Sabtohadji Joko. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. Surabaya: STIE Perbanas.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, dkk. 2018. *The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities* on PT. BinaSinar Amity. India: *Internasional Journal of Research Science & Management*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung: PT. Refika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marliani, B.W. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada PT. Frisian Flag Indonesia, Wilayah Jawa Barat). Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Mathis, Robert L & Jackson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, M.SI. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jilid 1. Bogor: Ghalia Indonesia

- Pramularso, E. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Jakarta: Akademi Manajemen Keuangan BSI.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Raja Grafindo persada. Indonesia.
- Silalahi, B. 2005. *Coorporate Culture & Performance Appraisal*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Al Hambra.
- Sobirin, Achmad. 2007. Budaya Organisasi, Pengertian Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta: UUP STIM YKPN.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif & RND. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V & Poly, E. 2012. Statistika untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suminar. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo. Jurnal Eksekutif Vol. 2 No. 1.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Predana Media Group.

- Syafrizal Helmi. 2003. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Syamsurizal. 2016. Peranan Manajemen Sumber daya Manusia dalam Organisasi. Medan: Universitas Dharmawangsa.
- Thoha, Miftah. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tika, Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Walsh, dkk. 2001. Manajemen Kepegawaian, PT. Pustaka LP3ES: Jakarta Indonesia.
- Wardiah, Mia Lasmi. 2016. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Widarjono, A. 2010. Analisis Statistika Multivariate Terapan. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wirawan. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, ATY. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Ngawi.
- Zwell, Michael. 2000. Creating a Culture of Competence. New York: John Wiley & Sons, Inc.