

**PENGARUH KEMAMPUAN PERSONAL DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN,  
PERDAGANGAN DAN KOPERASI KABUPATEN KAPUAS  
HULU PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**Latifah**

Program Studi Komputerisasi Akuntansi AMIK "BSI Pontianak"  
Jl. Abdurahman Saleh No.18A, Pontianak, Indonesia  
latifah.lat@bsi.ac.id

**Abstract**

*The study aims to determine how the Personal Capability And Effect Of Organizational Culture On Employee Performance Department of Industry , Trade and Cooperatives Kapuas Hulu in West Kalimantan Province . To collect the necessary , the authors use the technique of collecting data through questionnaires obtained at the Office of Industry , Trade and Cooperatives Kapuas Hulu in West Kalimantan province. Population in this study is the employees In On of Industry, Trade and Cooperatives Kapuas Hulu Province West Kalimantan as many as 51 people and taken sample using census / total sampling as many as 51 employees. Judging from the results of the analysis , it is known that the simultaneous performance ( Y ) is jointly influenced by the Personal Capability variable ( X1 ) and Cultural Organization ( X2 ). Partially, this study concluded that the Personal Capability ( X1 ) is a factor which significantly affect the performance ( Y ) variable and Cultural Organization ( X2 ) partially also a factor affecting the performance ( Y ).*

*Keywords : Personal Ability , Organizational Culture , Performance*

**I. PENDAHULUAN**

Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan formal maupun informal dalam menilai prestasi kerja karyawan mereka. Hal ini sangat penting mengingat pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program

pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif (Murphy dan Clevand dalam Sutrisno, 2011: 154).

Banyak faktor penentu kinerja pegawai. Keith Davis dalam Mangkunegara (2010:13) menjelaskan bahwa yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*Motivation*). Mangkunegara (2010:16) juga mengatakan faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi berasal dari faktor individu dimana individu dituntut integritas yang tinggi untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas

kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi salah satunya dengan *ability* (Kemampuan) sedangkan faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain hubungan kerja harmonis baik sesama rekan sekerja maupun dengan pimpinan. Gibson *et al* membagi tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis: umur asal-usul, jenis kelamin, (2) Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, dan (3) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Kemampuan seseorang berbeda-beda dalam menjalani tugas dan tanggung jawab. Kemampuan individu pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan yang dikemukakan Winardi (2007:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk "inisiatif". Sedangkan Lowser dan Poter mendefinisikan Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti *intelegensia, manual skill, traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 2003 : 61). Kemampuan pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu : kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut. Jadi kemampuan adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do* (As'ad, 2003 : 60).

Keterampilan dan keahlian sumber daya manusia juga penting bagi organisasi dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan Siagian (2010:109). Kualitas SDM menyangkut kemampuan,

baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu syarat utama (Sedarmayanti, 2009:26)

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi selain dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja organisasi, dapat berpengaruh pula terhadap kinerja kerja pegawai. Dalam Mangkunegara (2010:29) dinyatakan bahwa hasil kerja yang baik akan didapat jika terdapat komunikasi antar seluruh pegawai sehingga akan terbentuk budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Hal tersebut dapat menimbulkan persepsi yang positif dari semua pegawai dan pada akhirnya mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan dan berdampak pada kinerja pegawai.

Menurut Sule dan Saefullah (2005) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara

nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja.

Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kapuas Hulu merupakan Lembaga Teknis Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati Kapuas Hulu melalui Sekretaris Daerah, sedangkan lingkup organisasi instansi pusat, organisasi ini merupakan pelayanan teknis yang berkaitan dengan program pada Kementerian Departemen Perindustrian, Departemen Perdagangan dan Kementerian Negara Koperasi dan UKM Kabinet Indonesia Bersatu.

Permasalahannya dengan pengabungan organisasi adalah karyawan akan memiliki budaya kerja yang baru serta, lingkungan yang baru serta perubahan deskripsi pekerjaan sehingga kemampuan personal pegawai juga harus disesuaikan.

Aparatur Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kapuas Hulu adalah para Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan fungsi-fungsi administrasi. Mereka adalah perencana, pelaksana dan sekaligus diharapkan menjadi motivator atau pendorong semangat keikutsertaan masyarakat dalam gerak usaha memperbaiki seluruh aspek tata kehidupan. Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan dan pembangunan masyarakat, dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggungjawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

## II. KAJIAN LITERATUR

### A. Kemampuan Personal

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. yang dimaksud kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk

melakukan suatu kegiatan secara phisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Soehardi,2003:24).

Menurut Robbins (2006:46) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. *All the natural aptitudes and learned capabilities required to successfully complete a task* (kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas). Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas-tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik.

Menurut Robbins dalam Ardana dkk (2009: 11), kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas suatu pekerjaan.

Ada dua jenis kemampuan, yaitu:

#### 1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Robbins dalam Ardana dkk (2009: 11) mencatat tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual, yakni :

- a. Kecerdasan numerik adalah kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat
- b. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar
- c. Kecepatan perceptual yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
- d. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam suatu masalah dan pemecahannya.
- e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan

logika dan menilai implikasi dari suatu argumen

- f. Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah
- g. Ingatan adalah berupa kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

## 2. Kemampuan fisik

Kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan dan keterampilan. Kalau kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya menguras kapabilitas fisik. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian yang cukup signifikan antara kemampuan dengan jabatannya. Demikian sebaliknya, apabila terdapat kesenjangan antara keduanya maka kinerja akan rendah dan cenderung pegawai tersebut akan gagal.

## B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Schein (1981) dalam Anatan dan Ellitan (2007:95) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola yang dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam menghadapi masalah. Oleh karena itu, perlu diajarkan kepada anggota baru cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Galpin dalam Anatan dan Ellitan (2007:95) menyatakan ada beberapa komponen budaya organisasi, yang meliputi:

1. Peraturan dan kebijakan yaitu: aturan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintahan berkenaan dengan pelaksanaan wewenang pemerintahan

terhadap warga Negara atau terhadap instansi pemerintahan lainnya dan pembuatan peraturan tersebut yang memiliki dasar yang tegas dalam UUD dan undang-undang formal baik langsung maupun tidak langsung

2. Tujuan dan pengukuran: menyediakan informasi tentang kuantitas kepentingan dari sebuah alat ukur untuk mencapai tujuan organisasi
3. Kebiasaan dan norma: hal-hal yang sering dilakukan dan sudah melekat dibenak pegawai
4. Latihan: metode untuk mengukur dan mengembangkan pengetahuan
5. Formalitas dan events: kegiatan yang sering diadakan berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab
6. Manajemen perilaku: mengatur entang apa yang dilakukan orang-orang di dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi
7. Imbalan dan pengenalan: bentuk kompensasi yang diberikan berdasarkan atas prestasi kerja pegawai
8. Komunikasi: bentuk koordinasi efektif antar pegawai maupun kepada pimpinan
9. Lingkungan fisik: kondisi ditempat kerja seperti keadaan gedung maupun kelengkapan fasilitas kerja
10. Struktur organisasi: bentuk hierarki yang menggambarkan tugas dan tanggungjawab serta pelaporan yang ada didalam organisasi

## C. Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010:9) adalah: "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)". Gomez dalam Mangkunegara (2010:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas". Sementara Mangkunegara (2010:9) sendiri menyatakan bahwa "Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Keith Davis dalam Mangkunegara (2010:13) merumuskan bahwa :

$Human\ Performance = Ability + Motivation$

$Motivation = Attitude + Situation$

$Ability = Knowledge + Skill$

- a. Faktor Kemampuan : secara psikologis, Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+ Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor motivasi : motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Survey, dengan objek penelitian adalah pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kapuas Hulu.

#### 1. Populasi

Populasi menurut Umar (2008:107) adalah jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Dalam penelitian ini yang dianggap sebagai populasi adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah 51 orang .

#### 2. Sampel

Sampel menurut Umar (2008:109) adalah suatu bagian yang dapat ditarik dari populasi. Adapun Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 51 orang pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kapuas Hulu.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Daftar pertanyaan ini dibagikan kepada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kapuas Hulu yang akan dijadikan sampel penelitian.

Untuk mengukur variabel penelitian ini, penulis menggunakan Skala Likert. Setiap Variabel mempunyai bobot nilai sebagai berikut : Sangat Setuju (Skor 5), Setuju (Skor 4), Kurang Setuju (Skor 3), Tidak Setuju (Skor 2), Sangat Tidak Setuju (Skor 1).

### IV. PEMBAHASAN

Setelah proses skoring pada kuesioner, dilakukan uji validitas terhadap kuesioner yang telah dikoreksi dengan menggunakan metode *Bivariate Pearson* (Korelasi *Product Moment Pearson*). Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 1. Uji Validitas X1

Item Pertanyaan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
1	0,233	0,680	valid
2		0,800	valid
3		0,753	valid
4		0,635	valid
5		0,561	valid
6		0,543	valid

Sumber : Olahan SPSS 2013

Tabel 2. Uji Validitas X2

Item Pertanyaan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
1	0,233	0,654	valid
2		0,413	valid
3		0,616	valid
4		0,669	valid
5		0,551	valid
6		0,523	valid
7		0,529	valid
8		0,322	valid
9		0,402	valid
10		0,443	valid

Sumber : Olahan SPSS 2013

Tabel 3. Uji Validitas X2

Item Pertanyaan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
1	0,233	0,596	valid
2		0,507	valid
3		0,402	valid
4		0,550	valid
5		0,348	valid
6		0,509	valid
7		0,511	valid
8		0,549	valid
9		0,611	valid
10		0,287	valid
11		0,479	valid
12		0,620	valid

Sumber : Olahan SPSS 2013

Berdasarkan hasil analisis didapat semua item pertanyaan valid dan bias diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.



Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas terhadap variabel dengan item pertanyaan yang valid, menggunakan koefisien *Alpha Croanbach* untuk menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena lebih dari 0,06 seperti yang disyaratkan. Berikut adalah Tabel hasil analisis reliabilitas :

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N Of Items
Kemampuan Personal	0,718	6
Budaya Organisasi	0,668	10
Kinerja	0,728	12

Sumber : Olahan SPSS 2013

Dari hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda, data yang akan dianalisis harus memiliki kriteria harus bebas dari permasalahan multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi.

### 1. Uji Multikolenieritas

Metode pengujian ini dengan melihat nilai *inflation factor (VIF)* pada model regresi seperti yang terlihat pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 5.** Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kemampuan Personal	0.383	2.608
Budaya Organisasi	0.383	2.608

Sumber : Olahan SPSS 2013

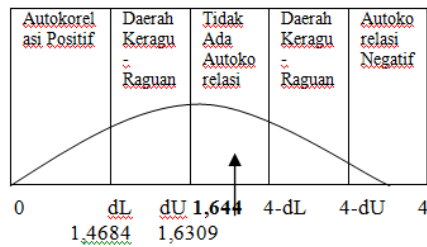
Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Kemampuan Personal (X1) dan Budaya Organisasi (X2) lebih kecil dari 5, sehingga disimpulkan bahwa antar variabel independen tersebut tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

### 2. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan, tidak ditemukannya masalah heterokedastisitas pada seluruh variabel independen dalam penelitian ini. Hal ini berdasarkan nilai signifikansi *unstandarize residual* yang didapat adalah 0,206 dan 0,538 karena nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada kedua variabel independent.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik auto korelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Setelah dilakukan uji *Durbin-Watson*, maka didapat nilai *Durbin-Watson* adalah 1,644, sedangkan data dari tabel DW (lihat lampiran) dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 51, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen), diperoleh nilai dL sebesar 1,4684 dan dU sebesar 1,6309. Karena nilai DW (1,644) berada pada daerah setelah dU, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (berada di daerah keragu-raguan). Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Priyatno, 2008

**Gambar 1.** Daerah Penerimaan Pada Uji Autokorelasi (Durbin – Watson)

**4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen dengan variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 6.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		2.108	.000
1 TOTALKP	.426	3.176	.000
TOTALBO	.792	5.337	.000

Sumber : Olahan SPSS 2013

Hasil analisis data diperoleh model atau fungsi regresi Kemampuan Personal (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebagai variabel *independent* maka didapatkan fungsi regresi sebagai berikut :

$$ZY = Zp_1X_1 + Zp_2X_2$$

$$ZY = 0,426X_1 + 0,792X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- Zp<sub>1</sub>, Zp<sub>2</sub>, ... Zp<sub>n</sub> = koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Motivasi
- X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

Dari fungsi regresi maka terdapat beberapa kesimpulan yang bisa dikemukakan, yaitu:

1. Koefisien regresi Kemampuan Personal (X1) sebesar 0,426 menunjukkan bahwa kemampuan personal berpengaruh positif terhadap kinerja dengan demikian peningkatan kemampuan personal akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,792 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan demikian peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kapuas Hulu.

**5. Analisis Korelasi Ganda (R)**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen secara serentak.

**Tabel 7.** Analisis Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.578	3.117

Sumber : Olahan SPSS 2013

Berdasarkan hasil Tabel Hasil Analisis Korelasi Ganda di atas, diperoleh angka R sebesar 0,771 sehingga hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kemampuan Personal (X1) dan Budaya Kerja (X2) dengan Kinerja (Y).

**6. Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>,



..... $X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9. berikut :

**Tabel 8.** Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.578	3.117

Sumber : Olahan SPSS 2013

Untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Kemampuan Personal (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara serentak terhadap variabel Kinerja (Y) maka digunakan analisis determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan Tabel Model Summary di atas, diperoleh angka ( $R^2$ ) sebesar 0,595 atau (59,5%). Hal ini menunjukkan pengaruh Kemampuan Personal (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara serentak terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 59,5% dan selebihnya dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**7. Uji Secara Simultan (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kriteria Pengujian :

- a)  $H_0$  diterima bila F hitung < F Tabel.
- b)  $H_0$  ditolak bila F hitung > F Tabel.

Untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara simultan (bersama-sama) dapat dilakukan melalui uji secara simultan. Uji secara simultan ini yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F Tabel pada tingkat signifikan 0,05. Nilai F Tabel 0,05 diperoleh dengan memperhatikan besarnya nilai *degree of freedom (df)*.

Hasil analisis *Multiple Regression* Uji F ditunjukkan melalui *Analisis of Variance* pada Tabel berikut ini :

**Tabel 9.** Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	685.003	2	342.502	35.254	.000 <sup>a</sup>
Residual	466.330	48	9.715		
Total	1151.333	50			

- a. Predictors: (Constant), TOTALBO, TOTALKP
- b. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Sumber : Olahan SPSS 2013

Dilihat hasil analisis pada Tabel tersebut diketahui secara simultan atau secara bersama-sama nilai F hitung sebesar 35,254 sedangkan nilai F Tabel adalah sebesar 3,179 sehingga dapat dilihat bahwa nilai F hitung > nilai F Tabel, yaitu  $35,254 > 3,179$  dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga Kinerja (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Kemampuan Personal (X1) dan Budaya Kerja (X2).

**8. Uji Secara Parsial (Uji t)**

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji t. Untuk mengetahui faktor Kemampuan Personal (X1) dan Budaya Kerja (X2) apakah berpengaruh secara parsial (individu) atau tidak terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diketahui melalui Uji Secara Parsial (Uji t) yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 10.** Hasil Uji Secara Parsial

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)		2.108	.000
TOTALKP	.426	3.176	.000
TOTALBO	.792	5.337	.000

Sumber : Olahan SPSS 2013

Untuk mengetahui hubungan secara parsial maka nilai t hitung harus dibandingkan dengan t Tabel. Nilai t tabel dapat dicari dengan menentukan *degree of freedom* yaitu ( 51-2-1) pada uji dua sisi 0,025 sehingga didapat nilai t Tabel adalah = 2,011.

- a) Ho : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X<sub>n</sub>) dengan kinerja (Y).
- b) Ha:Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X<sub>n</sub>) dengan Kinerja (Y).

Ho diterima jika t hitung < t Tabel –t Tabel < t Hitung < t Tabel 1, dan Ho ditolak jika t Tabel <t hitung atau -t Hitung < -t Tabel. Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap ketujuh variabel dalam penelitian ini. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Hasil uji secara parsial antara variabel-variabel Kemampuan Personal (X1) dan Budaya Orgasnisasi (X2) tersebut terhadap Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

- 1. Secara parsial nilai t hitung variabel Kemampuan Personal (X1), sebesar

3,176 dan t Tabel sebesar 2,011 sehingga t hitung lebih besar dari t Tabel yaitu 3,176 > 2,011. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini Kemampuan Personal (X1) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y).

- 2. Secara parsial nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 5,337 dan t Tabel sebesar 2,011 sehingga t hitung lebih besar dari t Tabel yaitu 5,337 > 2,011. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja(Y).

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan uji secara simultan (uji f), dapat disimpulkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Kemampuan Personal (X1) dan Budaya Kerja (X2). Berdasarkan uji secara parsial (uji t) Kemampuan Personal (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y).

### B. Saran

Direkomendasikan kepada institusi untuk selalu meningkatkan kemampuan personal pegawainya melalui program pelatihan, studi banding, memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan *hard skill* dan *soft skill* dalam rangka peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Diirekomendasikan kepada pimpinan untuk selalu mengembangkan budaya organisasi yang positif dengan budaya kerja tim dan kekeluargaan agar tercipta iklim kerja yang harmonis,

sehingga antar pegawai mampu untuk meningkatkan performa kerja mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi 59,5% oleh Kemampuan Personal dan Budaya kerja, artinya masih ada faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga perlu kajian lebih lanjut dengan meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2007. Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Bisnis Modern. Alfabeta: Bandung
- Ardana Komang, Mujiati Ni Wayan dan Srihati. Perilaku Keorganisasian. Graha Ilmu Yogyakarta
- As'ad, M. 2003. Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia. Liberty. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2009. Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2005. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1 Fajar Interpretama Offset. Jakarta
- Soehardi, Sigit. 2003. Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Penerbit Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Winardi.2007. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. PT RajaGrafindo Persada,
- Wijaya, Tony. 2009. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Universitas Atma Jaya. Yogyakarta

