



**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA  
PEMASYARAKATAN ( LAPAS )  
KELAS IIA SIBOLGA**

**Enjelina Piliang**

STIE Al Washliyah Sibolga

**Mhd Shafwan Koto**

STIE Al Washliyah Sibolga

**Andrian Irsyan**

STIE Al Washliyah Sibolga

Alamat: Jalan Padangsidempuan Km 5 Sarudik, Kota Sibolga, Prov. Sumatera Utara

Korespondensi penulis: [enjelinapiliang@gmail.com](mailto:enjelinapiliang@gmail.com)

**Abstrak.** *This research aims to determine the influence of competence and Organizational Culture on Employee Performance in Correctional Institutions (LAPAS) Class IIA Sibolga. The type of research used in this research is a quantitative research method with a descriptive approach. Deep samples This research is employees in Correctional Institutions (LAPAS) Class IIA Sibolga with 99 (ninety) questionnaires distributed nine respondents. The research results show that based on Coefficient Analysis The determination obtained was 0.483, this means that what happened to variation in the dependent variable Performance is 38.3% determined by the independent variable Competence and Organizational Culture simultaneously and the remaining 51.7% is determined by other factors not discussed in this study such as Supervision, Leadership, Incentives, Communication, Work Discipline and so on. From The results of the t test in the research showed that the calculated t value for Competency was 5.553 > t table 1.98498, with a significance of 0.001 < 0.05 and Organizational Culture of 2.776 > t table 1.98498 with a significance of 0.007 < 0.05, then the hypothesis that states that Competence and Organizational Culture have a Positive influence and Significant impact on employee performance at correctional institutions (LAPAS) Class IIA Sibolga is acceptable. Meanwhile, from the results of the F test, the F value is known count 44,910 > F table 3.09 and significance F count 0.001 < 0.05 so hypothesis which states that Competence and Organizational Culture have an influence Positive and Significant on Employee Performance in Correctional Institutions (LAPAS) Class IIA Sibolga is acceptable.*

**Keywords:** *Competence, Organizational Culture and Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 99 (Sembilan puluh sembilan) responden. Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,483 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja 38,3% ditentukan oleh variabel bebas Kompetensi dan Budaya Organisasi secara serempak dan sisanya sebesar 51,7 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Pengawasan, Kepemimpinan, Insentif, Komunikasi, Disiplin Kerja dan lain sebagainya. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Kompetensi sebesar 5,553 > t tabel 1.98498, dengan signifikan 0,001 < 0,05 dan Budaya Organisasi sebesar 2,776 > t tabel 1.98498 dengan signifikan 0,007 < 0,05, maka hipotesis yang menyatakan Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Sibolga dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 44,910 > F tabel 3.09 dan signifikansi F hitung 0.001 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan Kompetensi Dan Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Sibolga dapat diterima.

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, di mana keberhasilan suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam organisasi bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi yang diinginkan tersebut, maka salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia secara optimal.

Kinerja yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal satu sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja, atau pada situasi tertentu. Sumber daya manusia yang berkompetensi akan mampu menciptakan bukan saja nilai komperatif, tetapi juga memiliki nilai kompetitif dan inovatif.

Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua pekerjaan, mampu membaca situasi juga permasalahan yang akan terjadi dalam setiap pekerjaannya serta mampu memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Pegawai yang memiliki kompetensi akan dapat memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik sehingga pegawai akan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang harapkan organisasi, begitu juga sebaliknya pegawai yang tidak memiliki kompetensi akan menjadikan pegawai kurangnya pemahaman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dan hal tersebut akan berdampak buruk pada pelaksanaan tugas pegawai pada organisasi sehingga hasil yang dicapai kurang maksimal.

Selain faktor kompetensi yang berasal dari dalam organisasi, faktor budaya organisasi yang juga berasal dari dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan juga falsafah dasar pendirinya yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi.

Budaya organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai, karena dapat menciptakan interaksi antar pegawai dan pola perilaku bagi semua pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat pegawai merasa nyaman untuk bekerja, yang memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, yang pada akhirnya akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

## **KAJIAN TEORI**

### **2.1 Tinjauan Pustaka**

#### **2.1.1 Kompetensi**

##### **a. Pengertian Kompetensi**

Menurut McClelland dalam Jimmy, 2014:499 mendefinisikan kompetensi sebagai “Karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik”.

Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Menurut Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan “Suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut”. Menurut Jackson dalam Alfian (2019:48) kompetensi merupakan pola pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku karakteristik lainnya yang bisa diukur dan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

#### b. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dalam Wibowo, (2016: 273) terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

##### 2. Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seseorang pilot tempur.

##### 3. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

##### 4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.

##### 5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

#### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell dalam (Wibowo, 2016:283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

##### 2. Keahlian atau keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

### 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

### 4. Karakteristik personal

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.

### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

### 6. Isu-isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

### 7. Kapasitas intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

### 8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai , untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### e. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi sebagaimana dinyatakan oleh Wibowo (2016:328) sebagai berikut :

#### 1. *Planning competency*

Planning competency, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

#### 2. *Influence competency*

Influence competency, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN ( LAPAS ) KELAS IIA SIBOLGA**

3. *Communication competency*

*Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

4. *Interpersonal competency*

*Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun consensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.

5. *Thinking competency*

*Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

6. *Organizational competency*

*Organizational competency*, adalah meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

7. *Human resources management competency*

*Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.

8. *Leadership competency*

*Leadership competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.

9. *Client service competency*

*Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.

10. *Business competency*

*Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen financial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam system, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan bangkitkan pendapatan.

11. *Self management competency*

*Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

12. *Technical/operational competency*

*Technical/operational competency*, dimana kompetensi ini berkaitan dengan mengerjakan tugas tugas kantor, bekerja dengan teknologi computer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

d. Indikator Kompetensi

Menurut Sedarmayanti, (2017:226), indikator kompetensi sebagai berikut :

1. Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan yang dimiliki oleh

## ***PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN ( LAPAS ) KELAS IIA SIBOLGA***

seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, artinya dia mampu untuk melaksanakan tugas-tugas meskipun dengan menggunakan teknologi.

### **2. Pengetahuan**

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui oleh karyawan atau pegawai, dimana dalam konteks ini seorang karyawan atau pegawai mengetahui dengan baik apa saja yang akan, atau sedang dikerjakannya, sehingga dia dapat mengerjakannya dengan baik, efektif dan efisien.

### **3. Profesionalisme**

Profesionalisme adalah kepandaian khusus yang dimiliki oleh seseorang, sehingga dia mampu menangani atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat ditangani oleh orang lain

### **4. Keunggulan**

Keunggulan adalah keutamaan yang dimiliki oleh seseorang, dimana dia selalu menghasilkan sesuatu pekerjaan yang melebihi apa yang dikerjakan oleh orang lain

### **5. Sikap**

Sikap adalah perbuatan yang berdasarkan pendirian, maksudnya adalah bahwa seseorang yang bertindak atau bekerja selalu percaya kepada apa yang dianggapnya suatu kebenaran, sehingga dia tetap teguh melaksanakannya.

### **6. Kepribadian**

Kepribadian adalah sifat yang hakiki dan tercermin pada sikap seseorang, artinya bahwa pembawaan seseorang tersebut adalah merupakan sifat yang ada dalam dirinya, sehingga dia selalu konsisten dengan sifat tersebut.

### **7. Kepercayaan**

Sikap adalah perbuatan yang berdasarkan pendirian, artinya bahwa apa yang diperbuat oleh seseorang adalah merupakan cermin dirinya sendiri.

### **8. Minat**

Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, artinya bahwa seseorang yang menginginkan sesuatu itu adalah berdasarkan kata hatinya.

#### **2.1.2 Budaya Organisasi**

##### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Cushway dan Lodge dalam Hidayat (2018:73) budaya organisasi adalah "Suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi". Menurut Simbolon (2021:29) budaya organisasi merupakan "Falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan". Selanjutnya Robbins (2018:256) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah "Kultur organisasi yang mengacu pada sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya". Rivai, (2018: 432), menyatakan budaya organisasi adalah "Bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi".

Dari beberapa pengertian budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang

dipakai sebagai arahan untuk berperilaku dari para anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

**b. Fungsi Budaya Organisasi**

Rivai (2018:435) mengemukakan fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang.
4. Budaya untuk meningkatkan kemantapan system social.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap seta perilaku para pegawai.

**c. Pembentukan Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2018:520), Proses penciptaan budaya organisasi terdiri melalui 3 (tiga) cara, yaitu:

1. Pendiri hanya merekrut dan mempertahankan pegawai yang memiliki satu pikiran dan satu perasaan dengan mereka.
2. Mereka melakukan indoktrinasi dan mensosialisasikan cara pikir serta berperilaku mereka kepada pegawai
3. Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong pegawai untuk mengidentifikasi diri dan menginternalisasi keyakinan, nilai, serta asumsi tersebut.

**d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Denison (2017:199), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

**1. Keterlibatan (Involvement)**

Keterlibatan yaitu tingkat dimana individu di semua fungsi organisasi terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi. Keterlibatan yang mengukur kemampuan perusahaan untuk mendorong pegawai berkomitmen pada pekerjaan mereka dan membangun serta tanggung jawab.

**2. Konsistensi (Concistency)**

Tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola piker mengenai “lakukan” dan “tidak lakukan”. Dalam komponen konsistensi ini, perilaku yang ada didasari pada nilai dasar organisasi, atasan dan bawahan mampu mencapai suatu kesepakatan walau berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda, serta kegiatan organisasi yang berjalan secara terkoordinasi.

**3. Adaptabilitas (Adaptability)**

Kemampuan perusahaan untuk mengetahui apa yang pelanggan inginkan, dan merespon tuntutan serta perubahan eksternal. Suatu organisasi yang dapat beradaptasi, memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar terhadap aksi.

**4. Misi (Mission)**

Sejauh mana organisasi dan anggotanya mengetahui arah tujuannya, bagaimana mereka akan kesana, dan bagaimana setiap individu dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Dengan adanya penghayatan terhadap misi, maka organisasi dapat membentuk perilaku saat ini dengan membayangkan keadaan yang diinginkan di masa mendatang.

### 2.1.1 Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pendapat Fahmi (2018:2) kinerja adalah “Hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Sedangkan Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja merupakan “Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

#### b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo (2015:133) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

##### 1)Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

##### 2)Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

#### c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto, (2017:127), penilaian kinerja (performance appraisal) adalah “Suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat”.

Menurut Undang-Undang (UU) No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan “Untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS”.

Adapun manfaat penilaian kinerja Menurut Fahmi (2018:204), antara lain:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN ( LAPAS ) KELAS IIA SIBOLGA**

5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

d.Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1)Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2)Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3)Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4)Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5)Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:76)Kuantitatif deskriptif adalah “jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya”

#### **Variabel dan Definisi Operasional**

Untuk lebih jelasnya antara penetapan variabel dengan definisi operasional Penelitian yang digunakan sebagai bahan acuan dalam menyusun pertanyaan pada kuesioner, dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kompetensi (Variabel X1)	Kompetensi merupakan Suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. (Wibowo. 2016:271)	1) Keterampilan 2) Pengetahuan 3) Profesionalisme 4) Keunggulan 5) Sikap 6) Kepribadian 7) Kepercayaan 8) Minat	Likert

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN ( LAPAS ) KELAS IIA SIBOLGA**

2	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan Falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. (Simbolon, 2021:29)	1) Keterlibatan 2) Konsistensi 3) Adaptabilitas 4) Misi	Likert
3.	Kinerja (Variabel Y)	Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:17)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Waktu 4) Penekanan Biaya 5) Hubungan antar karyawan	Likert

**Sumber :** Wibowo. (2016:271), Simbolon (2021:29) dan Mangkunegara (2017:17)

Sesuai dengan definisi operasional maka aspek-aspek yang terdapat dalam kuesioner adalah aspek Kompetensi, Budaya Organisasi dan aspek Kinerja. Jumlah pertanyaan sebanyak 30 item dengan lima pilihan yang diperinci sebagai berikut:

- a. Untuk aspek Kompetensi sebanyak 10 item
- b. Untuk aspek Budaya Organisasi sebanyak 10 item
- c. Untuk aspek Kinerja sebanyak 10 item

Pertanyaan yang terdapat dalam angket/kuesioner diambil dengan dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel. Setiap pertanyaan terdiri dari 5 opsi yang masing-masing pertanyaan diberi nilai sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Untuk mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data berdasarkan nilai tiap-tiap aspek, sesuai dengan pendapat **Furchan (2016: 197)** nilai yang diperoleh dapat ditentukan dengan menggunakan interval dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jarak Pengukuran}}{\text{Jumlah nilai}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval = 0,8 maka skala nilai yang digunakan adalah :

- a. Skala nilai 4,20 s/d 5,00 digolongkan dengan kategori sangat baik.
- b. Skala nilai 3,30 s/d 4,10 digolongkan dengan kategori baik.
- c. Skala nilai 2,40 s/d 3,20 digolongkan dengan kategori cukup.

- d. Skala nilai 1,50 s/d 2,30 digolongkan dengan kategori kurang baik
- e. Skala nilai antara 0,60 s/d 1,40 digolongkan dengan kategori buruk

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- 1. a. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**1. Karakteristik responden berdasarkan umur.**

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 – 30 Tahun	51 Orang	51 %
2	31 - 40 Tahun	40 Orang	40 %
3	41-50 Tahun	4 Orang	4 %
4	51-60 Tahun	4 Orang	4 %
<b>J u m l a h</b>		<b>99 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Dokumentasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga, 2024

Pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak berumur 20 s/d 30 tahun sebanyak 51 orang (44%), sedangkan responden yang paling sedikit pada umur 41 s/d 50 tahun dan 51 s/d 60 tahun masing-masing sebanyak 4 orang (4%).

**2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.**

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	90 Orang	90 %
2	Perempuan	9 Orang	9 %
<b>J u m l a h</b>		<b>99 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Dokumentasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga, 2024

Pada tabel 4.5 dapat digambarkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90 orang (90%) dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 9 orang (9%).

**3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.**

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam tabel 4.6

**Tabel 4.6**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan S.2	5 Orang	5 %
2	Pendidikan S1	11 Orang	11 %
3	Pendidikan SLTA	83 Orang	83 %

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN ( LAPAS ) KELAS IIA SIBOLGA**

<b>J u m l a h</b>	<b>99 Orang</b>	<b>100 %</b>
--------------------	-----------------	--------------

Sumber : Data Dokumentasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga, 2024

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memiliki latar belakang pendidikan SLTA yakni sebanyak 83 orang (83%) dan paling sedikit S.2 sebanyak 5 orang (5%).

### **KESIMPULAN**

1. Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP Plot standarized residual menunjukkan bahwa semua titik residual data Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja pada scatter plot mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik Kolmogorov Smirnov dimana nilai Z yang diperoleh 0,134 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,085 > diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja sebesar 0,665, dan hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,563, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,665 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,563 dikategorikan sedang. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara Kompetensi dengan Kinerja dan hubungan yang sedang antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga.
5. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 9,616 + 0,471X_1 + 0,283X_2$ , Nilai konstanta regresi sebesar 9,616, menunjukkan bahwa pada Kompetensi, Budaya Organisasi dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka Kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga sebesar 9,616. Kompetensi (Variabel  $X_1$ ) koefisien regresinya sebesar 0,471, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Kompetensi (Variabel  $X_1$ ) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga, selanjutnya Budaya Organisasi (Variabel  $X_2$ ) koefisien regresinya sebesar 0,283, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Budaya Organisasi (Variabel  $X_2$ ) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga dan sebagaimana hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.
6. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,483 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja (Variabel Y) 48,3 % ditentukan oleh Kompetensi dan Budaya Organisasi secara serempak dan sisanya sebesar 51,7 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Pengawasan, Kepemimpinan, Insentif, Komunikasi, Disiplin Kerja dan lain sebagainya.
7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi yang baik

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN ( LAPAS ) KELAS IIA SIBOLGA**

pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga, maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $t$  tabel = 1.98498 dan  $t$  hitung = 5,553. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka hasil hipotesis dapat menyatakan secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis pertama yang menyatakan Kompetensi Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

8. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Budaya Organisasi yang baik pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga, maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung = 2.776 dan nilai  $t$  tabel = 1.98498. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan signifikan  $0,007 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis kedua yang menyatakan Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

9. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Kompetensi yang baik dan dengan Budaya Organisasi yang baik pula pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga, maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $F$  hitung = 44.910 dan  $F$  tabel = 3.09. Karena  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga yang menyatakan Kompetensi dan Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfian. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta
- Azwar, S 2014. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Denison, Daniel. R. 2017. Corporate Culture And Organizational Effectiveness. New York: John Wiley & Son.
- Falilah, F., & Wahyono, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 898-910. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35006>
- Fahmi, Irham, (2018), Manajemen Kinerja, Alfabeta, Bandung
- Furchan. A. 2016. Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Fazrin, Noviana. 2016, Pengaruh Konmpetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember, <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/78755>
- Hidayat, M. 2018. Manajemen Organisasi Sumber Daya Manusia. Malang: MNC Publishing.
- Jimmy L. Gaol, CHR. 2014. A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public dan Bisnis". Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN ( LAPAS ) KELAS IIA SIBOLGA**

- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2018. Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi). 5th ed. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Moheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Nazir, Moh. 2017. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2018. Perilaku organisasi. Edisi Keduabelas Buku 1 dan Buku 2. Jakarta: Salemba
- Shafwan, Koto. Mhd. Tanjung, Mansur. Hutagalung, Heriyawan. Ahmad Hutagalung. Jeniusman. Irsyan, Andrian. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 1, Januari 2024E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2024, Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Simbolon, S. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Bintang Semesta Media
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Lufti Muslich. 2012. Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. USU Press, Medan.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta, Bandung
- Sumadi. Suryabrata, 2013, Metodologi Penelitian, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Supranto, J, 2016, Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid 1 Edisi 6. Erlangga, Jakarta.
- Wibowo. 2016, Manajemen Kinerja. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo Eko,Suparno.2015.” Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar