

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

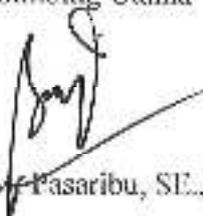
Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Rian Pernando Marpaung
Npm : 20520023
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN TOBA.

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

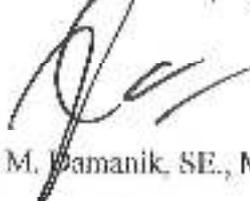


Dekan



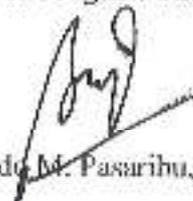
Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Hanna M. Pamanik, SE., MM

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kantor Bupati Kabupaten Toba merupakan kantor yang berfungsi sebagai pelayanan informasi publik mewadahi berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan informasi publik, dokumentasi dan arsip, pelayanan informasi publik, serta pengaduan dan penyelesaian sengketa berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan informasi publik.

Kantor Bupati Kabupaten Toba tidak lepas dari kinerja pegawainya. Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang paling kuat dalam sebuah instansi, peranannya cukup dominan dalam memulai kegiatan suatu instansi. Sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap aktivitas suatu instansi sehingga dapat mencapai tujuan dan menghasilkan kinerja yang baik. Didalam kantor Bupati terdapat Organisasi Perangkat Daerah yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Bagian/unit kerja organisasi kantor Bupati Kabupaten Toba, terdiri dari:

- a. Bupati dan Wakil Bupati
- b. Sekretaris Daerah, jabatan pratama tinggi/eselon IIa
- c. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, terdiri dari:
 - 1) Bagian Tata Pemerintahan dan Kerjasama
 - 2) Bagian Kesejahteraan Rakyat
 - 3) Bagian Hukum.
- d. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, terdiri dari:
 - 1) Bagian Administrasi Pembangunan
 - 2) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
 - 3) Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam.
- e. Asisten Administrasi Umum, terdiri dari:
 - 1) Bagian Umum
 - 2) Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan
 - 3) Bagian Organisasi

4) Bagian Perencanaan dan Keuangan.

Unit kerja Sekretariat Daerah diatas mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administrasi terhadap tugas perangkat daerah serta pelayanan administrasi.

Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang menciptakan sistem penilaian kinerja yang adil, transparan, dan memotivasi pegawai ASN untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan implementasi surat edaran tersebut, diharapkan terjadi peningkatan kualitas dan efisiensi kinerja aparatur sipil negara di seluruh instansi pemerintah.

Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun. Ekspektasi kinerja adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai. Sasaran kinerja pegawai (SKP) adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP.

Adapun unsur-unsur penilaian kinerja pegawai kantor Bupati Toba, yaitu orientasi pelayanan, inisiatif kerja, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1

Laporan Rata-Rata Penilaian Kinerja pegawai Kantor Bupati Toba Tahun2023

No	Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2022	Tahun 2023	Keterangan
1	Kuantitas Kerja	84	86	Tingkat Kinerja : Sangat baik = 91- 100 Baik = 81-90 Cukup = 71-80
2	Kualitas Kerja	79	80	
3	Ketepatan Waktu	83	80	
4	Biaya	84	81	
	Rata-rata SKP	82,5	81,75	

Sumber: Bag. Sekretariat Daerah Kabupaten Toba 2023

Data Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa unsur penilaian kinerja yang mengalami kenaikan pada tahun 2023 adalah kuantitas kerja dan kualitas kerja yang berarti bahwa kuantitas dan kualitas kerja semakin baik. Kuantitas kerja dalam penilaian kinerja merupakan hasil kinerja yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Sedangkan kualitas kerja adalah mutu kerja yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Tetapi nilai unsur kinerja lainnya terutama ketepatan waktu dan biaya pada tahun 2023 justru mengalami penurunan dibandingkan tahun 2022. Karena proses kerja yang baik harus terlaksananya tugas dan fungsi masing-masing pegawai seperti taat pada peraturan. Maka dari hasil penilaian kinerja tersebut harus lebih meningkatkan kinerjanya supaya lebih baik lagi.

Kemampuan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di kantor Bupati Toba. Kemampuan kerja adalah potensi seseorang dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan kerja terbentuk dari adanya pengetahuan, pengalaman kerja, keterampilan, pelatihan dan kesanggupan kerja. Setiap individu memiliki kekuatan dan kelemahan dalam kemampuan yang dapat membuat relatif lebih unggul atau kurang unggul dibandingkan individu lain dalam melakukan tugas atau aktivitas tertentu (Mukson dkk,2019).

Adapun program/kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai di kantor Bupati Toba ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan pada Kantor Bupati Toba Tahun 2023

No	Program/ Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	50%	50%
2	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	50 orang	0 orang	0%
3	Administrasi Tata Pemerintahan	100%	100%	100%

4	Fasilitasi Penyusunan Produk Hukum Daerah	100 Perda	9 Perda	9%
5	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	120 orang	120 orang	100%
6	Monitoring, Evaluasi dan Pengendalian Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Laksana	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
7	Koordinasi, Sinkronisasi, Monitoring, dan Evaluasi Kebijakan Pengelolaan BUMD dan BLUD	2 Dokumen	0 Dokumen	0%
8	Pelaksanaan Administrasi Pembangunan	100%	81,67%	81,67%
9	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	100%

Sumber: Bag. Sekretariat Daerah Kabupaten Toba 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan masih adanya program/kegiatan yang belum terealisasi sesuai dengan target instansi. Program administrasi keuangan perangkat daerah yang merupakan pencatatan keuangan yang ditargetkan 100% tidak terealisasi. Program selanjutnya fasilitasi penyusunan produk hukum daerah yaitu pengadaan fasilitas produk hukum di daerah juga belum terealisasi. Dibagian evaluasi dan monitoring yang membutuhkan 2 dokumen saja tidak terealisasi sama sekali. Program pendidikan dan pelatihan berdasarkan tugas dan fungsi yang sangat diperlukan oleh pegawai tidak terealisasi dari yang ditargetkan 50 orang. Dalam meningkatkan kemampuan maka sangat diperlukan pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap bidangnya. Dapat disimpulkan bahwa pegawai belum mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dibebankan oleh instansi.

Menurut Kepala Bagian organisasi di Kantor Bupati Toba, mengatakan masih ada pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepadanya. Permasalahan tersebut lebih sering ditemukan pada

pegawai yang baru ditempatkan di kantor Bupati Toba. Beberapa pegawai yang baru ditempatkan ini belum dapat memahami kompleksitas organisasinya.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Bupati Toba, kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap yang menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Mukson dkk,2019). Budaya kerja juga dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi bagi pegawai, supaya seorang pegawai terpancing untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Namun, terdapat sejumlah budaya kerja yang bernilai negatif masih menghiasi pelaksanaan tugas dan kewajiban oleh para pegawai berpotensi menghambat kinerja organisasi.

Budaya kerja sangat penting pada setiap organisasi. Karena dengan adanya budaya kerja kebijakan nilai-nilai budaya kerja yang dijalankan organisasi membuat semua pegawai harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Maka dari itu budaya kerja dianggap sangatlah penting dalam sektor pemerintahan. Budaya kerja dapat diartikan yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat diperoleh, seperti menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, bergotong-royong, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal) organisasi, serta mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

Kepala Bagian organisasi di kantor Bupati Toba mengatakan bahwa budaya kerja yang diterapkan oleh Bupati Toba adalah *coffemorning* setiap pagi. *Coffemorning* bertujuan untuk mengajak sesama pegawai saling bertukar pikiran guna membangun komunikasi yang baik antar sesama pegawai.

Dalam bekerja, Bupati Toba juga menerapkan budaya kerja yaitu :

1. Marugamo

Marugamo yaitu melakukan pelayanan karena merasa peduli tanpa membeda-bedakan.

2. Maradat

Maradat yaitu memberikan pelayanan dengan santun.

3. Maruhum

Maruhum yaitu bekerja sesuai dengan aturan dan taat hukum.

4. Marparbinotoan

Marparbinotoan yaitu memiliki pengetahuan dan kecerdasan dalam memberikan pelayanan.

Akan tetapi, masih ada beberapa pegawai yang belum mengindahkan aturan-aturan budaya kerja yang ada di kantor Bupati Toba karena beberapa pegawai menganggap bahwa budaya kerja produktif belum merata karena suatu pekerjaan masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paskalis Dakhi, Yaatulo Warae, dan Yusliani Zagoto yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan” penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Dakhi et al., 2019). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Komang Dyah Novi Anggeline, Made Ary Meitriana, Nyoman Sujana, yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bpr Nusamba Kubutambahan” penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Anggeline et al., 2019). Terdapat perbedaan dari penelitian oleh Paskalis Dakhi serta Komang Dyah Novi Anggeline, Made Ary Meitriana, Nyoman Sujana Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan sektor dan periode penelitian yang berbeda, untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Toba”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Toba?
2. Bagaimanakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Toba?
3. Bagaimanakah kemampuan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Toba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Toba.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Toba.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Toba.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan lebih mengenai kemampuan kerja, budaya kerja dan pelayanan publik terhadap kinerja pegawai. Manfaat lain adalah sebagai satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

b. Bagi Universitas

Bagi institusi hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan dipergustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan kemampuan kerja, budaya kerja dan pelayanan publik terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai pedoman ataupun acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dibidang kajian yang sama dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis Untuk Instansi

Mendapatkan pengetahuan mengenai kemampuan kerja dan budaya kerja sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Bupati Toba.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Variabel

2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Hasibuan (2014:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2014:48) kemampuan kerja adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Robbins (2016:75) mendefinisikan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis (Robbins, 2016:81).

Menurut Wibowo (2016:94), kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dientuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan Kemampuan dalam penelitian ini adalah merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Abdullah (2014:55), kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan atau melakukan sesuatu tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi

oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah :

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya. Apabila seseorang merasa tidak bisa untuk mengerjakan sesuatu maka ia tidak akan berusaha dan akhirnya tidak bisa apa-apa karena tidak ada inisiatif.

b. Keterampilan

Keterampilan sangat mendukung kemampuan seseorang dalam bekerja atau mengerjakan sesuatu. Misalnya kemampuan seseorang berbicara di depan umum, ini adalah kemampuan yang awalnya didukung oleh pembiasaan, dan ini bisa dielajari.

c. Pengalaman

Pengalaman seseorang akan menyempurnakan kemampuan menjadi tanggungjawabnya. Misalnya bagaimana mengorganisir pekerjaan, bagaimana berkomunikasi dengan orang lain.

d. Karakteristik kepribadian

Meskipun kepribadian itu dianggap sulit berubah, namun dalam kenyataannya, banyak juga yang bisa berubah karena memang dalam hidup ini orang berinteraksi dengan kekuatan yang mempengaruhi dan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kemampuan yang dapat berubah. Misalnya dengan diberikan dorongan, apresiasi, terhadap pekerjaan karyawan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dapat berpengaruh positif terhadap motivasi seorang karyawan.

f. Emosional

Emosional bisa menjadi hambatan bagi seseorang dalam penguasaan kemampuan, Ini biasa dilihat pada diri orang yang kurang percaya diri.

g. Intelektual

Kemampuan seseorang juga banyak ditentukan oleh kemampuan kognitif seseorang. Kemampuan intelektual besar sekali partisipasinya dalam pembentukan kompetensi yang dimiliki seseorang.

h. Budaya organisasi

Misalnya penempatan karyawan, sistem penghargaan yang proporsional, pengambilan keputusan yang adil, filosofi organisasi, kebiasaan, komitmen pada pelatihan, dan proses organisasional.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dan berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang lebih dominan terhadap kemampuan kerja karyawan adalah faktor keyakinan, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, emosional, dan budaya organisasi.

2.1.1.2 Indikator Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2016:17), untuk mengetahui kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat diketahui dari beberapa indikator yang ada di bawah ini:

1) Kesanggupan kerja.

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan.

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa kerja.

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan seseorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja.

2.1.2 Pengertian Budaya Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik menjadi keunggulan bagi perusahaan. Menurut Robbins (2016:127), budaya kerja adalah mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Juwita (2021:12), juga mengatakan budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari oleh suatu pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok yang tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya kerja menjadi penting bagi perusahaan karena budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Menurut Mangkunegara (2014:12), budaya kerja yaitu seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai atau norma yang dikembangkan dalam organisasi untuk dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja menurut Nawawi (2014:32), adalah suatu kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti budaya kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017:177), faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin

Diartikan perilaku dari setiap pekerja berpedoman pada kebijakan perusahaan. Pekerja yang memiliki sifat disiplin mempunyai karakter dalam mengimplementasikan aturan yang baik, kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja, disiplin terhadap kehadiran serta dalam berpakaian.

2. Keterbukaan

Hal ini diartikan bahwa karyawan harus memiliki kesiapan dalam memberi maupun menerima segala masukan yang benar oleh rekan kerja untuk relevansi perusahaan. Keterbukaan juga dapat dikatakan bahwa karyawan mampu bersikap jujur dan terbuka terhadap apa yang ingin ia utarakan dalam berpendapat pada saat bekerja.

3. Saling Menghargai

Maksud dari indikator ini yaitu karyawan mempunyai sifat seperti saling menghormati dengan sesama rekan kerja, menghormati pendapat karyawan lain, dan memperbolehkan orang lain melakukan suatu hal sesuai dengan kemauannya karna itu merupakan haknya.

4. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama dimaksud ialah setiap karyawan berpartisipasi dan saling memberikan kontribusi terhadap suatu kegiatan yang dilakukan pada saat bekerja agar tercapainya sasaran dan target perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Indikator Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Robbins (2016:132) factor yang mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian Terhadap Detail

Tingkat tautan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. Konsistensi

Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintergrasi dengan baik.

4. Perlibatan

Perusahaan memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan pengembangannya, semua tingkat manajemen akan merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan.

2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:84), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2016:2) kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2017:463), memberikan pernyataan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditimbulkan seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Menurut Robbins (2016), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

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 untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart yang berbeda tergantung dai kebijakan setiap organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189):

1. Kemampuan dan Keahlian
Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan Kerja
Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Motivasi Kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia No. 6 Tahun 2022, adapun indikator-indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Jumlah yang di nyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang di hasilkan yang di nyatakan dalam kuantitas.

2. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada degan aktivitas lain.

4. Biaya

Biaya adalah seluruh pengeluaran yang dilakukan untuk mendukung pelaksanaan pengelolaan kinerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam beberapa konsep yang dikemukakan, maka dalam penulisan ini dapat diperkuat melalui kajian-kajian dari jurnal penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1	Paskalis Dakhi, Yaatulo Warae, dan Yusliani Zagoto 2019.	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.	Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai	Analisis regresi linear	Variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan.
2	Komang Dyah Novi Anggeline, Made Ary Meitriana, Nyoman Sujana 2017.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.BPR Nusamba Kubutambahan	Budaya Kerja , Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.BPR nusamba kubutambahan
3	Mukson, Hairudinor, dan Setio Utomo 2019.	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum	Kemampuan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda.	Kemampuan, motivasi kerja serta budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

		(PDAM) Muara Teweh.			
4	Reski, M 2023	Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Tasma Puja Kabupaten Kampar.	Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Budaya Kerja	Analisis Regresi Berganda	Kemampuan kerja, komitmen kerja, dan budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah oleh penulis 2023

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa kemampuan kerja maka suatu pekerjaan akan menjadi cacat, kemampuan kerja harus dimiliki oleh semua pegawai. Apabila hal tersebut tidak dimiliki oleh pegawai, hasilnya adalah selalu kinerja yang buruk. Kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja yaitu suatu kesanggupan yang harus dimiliki dalam melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kemampuan kerja pegawai memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Hal diatas didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Dakhi, dkk (2019), menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja yang baik mencerminkan cara kerja suatu organisasi dari atasan sampai kebawahannya. Hal demikian menjadi pedoman atau dasar para pegawai dalam bekerja, sehingga terciptanya kinerja yang mampu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Budaya kerja yaitu cara beripikir yang didasari oleh cara pandangan hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan. Budaya kerja juga bisa diartikan sebagai nilai-nilai dan keyakinan dimana hal tersebut dibudayakan dalam suatu organisasi yang nantinya akan mencerminkan perilaku dan tindakan para pegawai. Budaya kerja pegawai memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Hal diatas didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Anggeline at.al., (2019), menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

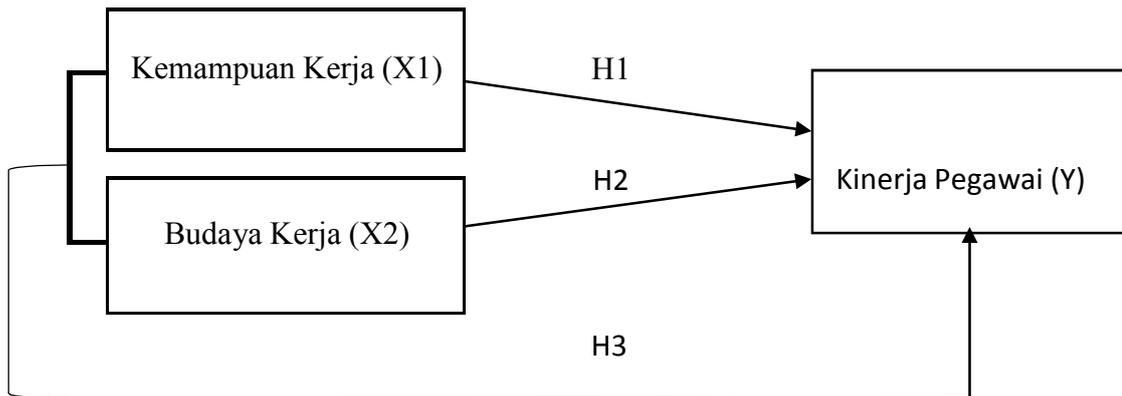
2.3.3 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mukson, dkk (2019), kemampuan kerja merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kemampuan yang relatif baik juga harus disejalankan dengan pendidikan khusus atau kecakapan tambahan (kemampuan teknis fungsional) agar mereka mampu bekerja secara teknis sesuai dengan kebutuhan yang ada didalam pekerjaan. Anggeline at.al., (2019), budaya kerja merupakan arti yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivits kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Budaya kerja yang baik tentunya menumbuhkan semangat kerja bagi pegawai.

Kemampuan kerja dan budaya kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Toba. Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja dalam pekerjaannya, kebiasaan dan

perilaku kerja pegawai yang baik. Ditemukan bahwa kemampuan kerja dan budaya kerja saling berhubungan dan mempengaruhi dalam kinerja pegawai.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah oleh penulis 2024

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian yaitu:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Toba.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Toba.
3. Kemampuan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Toba.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13) Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bupati Kabupaten Toba yang berada di Jl. Sutomo Pagar Bartu No.1, Silalahi Pagar Batu, Kecamatan Balige, Kabupaten Toba, Sumatera Utara 22312. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2023 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu 97 orang pegawai PNS yang bekerja pada kantor Bupati Kabupaten Toba.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolelir: $e = 0.05$

$$n = \frac{97}{1 + 97(0,05)^2}$$

$$n = 78,06$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas peneliti memperoleh hasil sampel berjumlah 78 orang pegawai PNS.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampling

Menurut Sugiyono (2019:85), untuk menentukan sampel dalam penelitian terdapat berbagai metode yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*, metode ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak.

3.4 Data Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), yang dikumpulkan oleh yang bersangkutan.

- a. *Interview* (Wawancara) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
 - b. Kuisisioner (Angket) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Data Sekunder

(Sugiyono, 2019:193) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan umum, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas seluruh karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan metode, yaitu:

- a. Kuisisioner

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut (Sugiyono, 2019:199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner yang disebarakan berisi pertanyaan mengenai Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Observasi Menurut (Sugiyono, 2019:229) Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

- c. Wawancara Menurut (Sugiyono, 2019:231) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2019) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Berikut adalah ukuran setiap skor yang diberikuit:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono,(2019)

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikkan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang peneliti sajikan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	skala
Kemampuan Kerja (X1)	Mendefinisikan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, (Robbins,2016:75).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesanggupan Kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja 	Skala Likert
Budaya Kerja (X2)	Budaya kerja adalah mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain, (Robbins, 2016:127).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian Terhadap Detail 3. Konsistensi 4. Perlibatan 	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 6 Tahun 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Biaya 	Skala Likert

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2024

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugyono (2019), Uji Validitas menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Suatu hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Beberapa metode dalam menguji validitas suatu instrumen, diantaranya metode Korelasi Bivariate dan metode Corrected Item-Total Correlation. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur pengujian valid atau tidak valid suatu item atau butir pertanyaan yang terdapat pada kusioner.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*, dengan kriteria pengujian:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalan. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen yang tinggi cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Bila koefisien Cronbach Alpha $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas.
- b. Bila koefisien Cronbach Alpha $\leq 0,70$ menunjukkan tidak reliabilitas.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan cara Kolmogorov Smirnov digunakan dengan membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku.

- a. Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel yang berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel yang berasal dari populasi yang bukan berdistribusi normal.

Dengan alpha $\alpha = 0,05$ akan dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam model regresi yang baik, varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatterplot. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menumpuk pada suatu tempat, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, uji multikolinearitas menentukan apakah ada korelasi antar variabel bebas, atau independen, dalam model regresi. Seharusnya tidak ada korelasi di antara variabel independen dalam model regresi yang baik. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinearitas jika VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 (VIF < 10).

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Menurut (Sugiyono 2019), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk menyajikan data dapat menghitung

nilai minimum dan maksimumnya, dan kemudian menggunakan rata-rata dan standar deviasi untuk menghitung penyebarannya.

3.10.2 Analisis Data

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel bebas X_1 (Kemampuan Kerja), X_2 (Budaya Kerja), terhadap variabel terikat Y (Kinerja Pegawai). Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Kemampuan Kerja
X2	= Budaya kerja
α	= Konstanta
β_1	= Koefisien Regresi Kemampuan Kerja
β_2	= Koefisien Regresi Budaya kerja
ϵ	= Error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai t_{hitung} .

Pengujian (X_1) Kemampuan Kerja

- $H_0: \beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. H1: $\beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian (X2) Budaya kerja

- a. H0: $\beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. H1: $\beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independent (Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independent (Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (dependen) terhadap variabel terikat (independen) maka taraf signifikan sebesar α 5% (0,05)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

- a. H0: $b_1, b_2 = 0$. Artinya Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. H1: $b_1, b_2 \neq 0$. Artinya Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kriteria Pengambil Keputusan

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 diterima

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.

