

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN SELF AWARENESS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI JAWA TIMUR

by Naisya Nur Karimah

Submission date: 03-Aug-2021 08:04AM (UTC+0700)

Submission ID: 1627151754

File name: Naisya_Nur_Karimah.pdf (539.9K)

Word count: 4823

Character count: 31374

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN SELF AWARENESS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
PROVINSI JAWA TIMUR**

Naisya Nur Karimah¹, Siti Mujanah²

¹Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

¹naisyann13@gmail.com , ²sitimujanah@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, competence and self-awareness on the performance of the employees of the Culture and Tourism Office of East Java Province. Respondents in this study amounted to 55 employees through the distribution of questionnaires with sampling techniques using saturated samples. This study uses quantitative methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data processing in this study using IBM SPSS Statistics 23. The results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance, competence has a significant effect on employee performance, self awareness has no significant effect on employee performance. Organizational culture, competence and self-awareness simultaneously have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination show a value of 65.7% which means that all independent variables (organizational culture, competence and self-awareness) affect the Employee Performance variable, while the remaining 34.3% is influenced by other variables not examined in this study. From this explanation, the authors suggest evaluating and developing organizational culture, competence and self-awareness in order to improve employee performance.

Keywords : *MSDM, Organizational Culture, Competence, Self awareness*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan self awareness terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. Responden dalam penelitian ini berjumlah 55 Pegawai melalui penyebaran kuesioner dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, self awareness

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi, kompetensi dan self awareness secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 65,7% yang berarti keseluruhan variabel bebas (budaya organisasi, kompetensi dan self awareness) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari penjelasan tersebut penulis menyarankan agar mengevaluasi dan mengembangkan budaya organisasi, kompetensi dan self awareness agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : MSDM, Budaya Organisasi, Kompetensi, *Self awarness*.

PENDAHULUAN

Arus globalisasi yang tengah berlangsung saat ini menuntut setiap orang untuk memperbaiki kualitas diri mereka, bahkan harus semakin lebih efektif dan efisien terhadap apa yang mereka kerjakan. Di dalam menghadapi perubahan, perlu adanya kehati-hatian untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi sekarang. Agar mampu berkompetisi dengan sumber daya manusia (SDM) yang lain untuk menjadi lebih baik terutama dalam memajukan organisasi itu sendiri. Organisasi itu sendiri merupakan suatu wadah yang didalamnya terdapat aktivitas orang-orang dalam bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah di tentukan bersama. Organisasi juga merupakan proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan pekerjaan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efektif dan efisien, sistematis, positif dan yang paling penting adalah adanya koordinasi dari usaha-usaha yang dilakukan tersebut. Masyarakat kita terdiri dari berbagai macam organisasi yang berbeda-beda, misalnya : organisasi organisasi pemerintahan, agama, sosial, politik, industri, pendidikan dan sebagainya.

Organisasi memiliki tujuan yang mendasar karena organisasi pada dasarnya merupakan dasar kepentingan bersama. Namun dari setiap individu individu mendatang bukan hanya untuk mencapai tujuan akan tetapi organisasi terbentuk karena adanya kesamaan sifat, kepribadian, sistem nilai dan keyakinan, artinya organisasi merupakan suatu tujuan etos kerja yang mempunyai ciri-ciri, kondisi, kepribadian, sistem nilai, keyakinan etos kerja dan masalah serta sifat khas organisasi tersebut. Organisasi mempunyai sifat keunikan dalam melaksanakan aktivitas, hal ini disebabkan karena organisasi mempunyai kultur atau budaya yang dianut dan berlaku bagi setiap individu maupun aktivitas organisasi. Sekelompok orang yang berada dalam sebuah organisasi tanpa disadari dalam kesehariannya ketika menjalankan aktivitasnya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, mereka melakukan kebiasaan-kebiasaan yang lama-kelamaan tersebut menjadi budaya. Maka dari itu kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dilakukan secara terus menerus itulah yang membentuk perilaku anggota organisasi dan menghasilkan sebuah budaya yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan karakteristiknya.

Permasalahan yang biasanya timbul dari organisasi adalah masih minimnya kerjasama diantara para

pegawai, hal ini biasanya disebabkan belum berjalannya penerapan karakteristik budaya organisasi secara baik. Pemahaman karakteristik budaya organisasi merupakan pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi itu sendiri yang dimana memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Penerapan budaya organisasi merupakan bagian penting agar tugas-tugas dapat dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh setiap orang yang bekerja di dalam organisasi sehingga pekerjaan yang dijalankan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wilson Bangun (2012 : 231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai dimaksud merupakan hasil kinerja yang diperlihatkan oleh pegawai atas suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka di organisasi tersebut. Cara mengukurnya dengan melihat hasil akhir dari pekerjaan tersebut dalam bentuk perlakuan, kecakapan, sarana dan keterampilan yang terkait dengan tujuan organisasi sehingga mendorong munculnya sikap disiplin dan kualitas pelayanan dari pegawainya.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu berinteraksi satu sama lain. Budaya Organisasi adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem control yang menghasilkan norma perilaku untuk mencapai tujuan bersama. Moh Tika Pabundu (2010).

Budaya organisasi juga mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Adanya nilai-nilai ini akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerja pegawai yang kompetitif Budaya organisasi perlu dimiliki oleh instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman, yang harus dilaksanakan. Bila setiap organisasi mempunyai budaya yang kuat artinya seluruh pegawai memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kesatuan persepsi ini didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini serta norma yang dijunjung tinggi pada pola perilaku yang ditaati. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan melalui perilaku keseharian pegawai dalam bekerja.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:5) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan

sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kompetensi pegawai yang ditunjang dengan sikap self-awareness yang baik merupakan suatu bentuk aktivitas pengelolaan sumber daya manusia guna menciptakan produktivitas dan lingkungan yang kondusif. Dengan adanya kesadaran diri (self awareness), pegawai akan mematuhi dan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan. Ancaman dan hukuman hanya dapat mendisiplinkan dalam jangka pendek saja. Dalam jangka panjang kedisiplinan kerja haruslah tumbuh dari dalam diri individu, bukan karena tuntutan lembaga semata-mata. Menurut Daliana (2016:63) Kesadaran diri adalah kesiapan terhadap peristiwa yang di lingkungan dan peristiwa kognitif yang terdiri dari memori, pikiran, perasaan dan sensasi fisik.

Seseorang dengan kesadaran diri yang baik secara akurat dapat mengukur suasana hati, perasaan mereka sendiri, dan memahami bagaimana perasaan mereka mempengaruhi orang lain, terbuka terhadap umpan balik dari orang lain tentang bagaimana cara untuk terus berkembang, dan mampu membuat keputusan yang tepat meskipun ada ketidakpastian dan tekanan. Orang yang memiliki kesadaran diri harus memahami suasana hati dan emosi mereka sendiri, kritis terhadap informasi dan benar-benar memahami diri mereka sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas yang dipadukan dengan pengamatan penulis pada sumber daya manusia di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur, maka perlu diadakan sebuah penelitian yang membahas tentang pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan Self Awareness terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Self Awareness Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur”.

RUMUSAN MASALAH

- 1 Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur ?
- 2 Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur ?
- 3 Apakah Self Awareness berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur ?
- 4 Apakah Budaya Organisasi, Kompetensi dan Self Awareness secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur
2. Untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur
3. Untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh Self Awareness terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur
4. Untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Self Awareness secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi untuk mahasiswa dan mahasiswa yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang

2. Bagi Peneliti

Bisa memberikan informasi terhadap penulis terkait pengaruh variabel yang diteliti serta hubungannya dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga bisa dijadikan sebagai ilmu yang bermanfaat untuk kedepannya

3. Bagi Organisasi

Manfaat penelitian ini bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur adalah dapat memberikan gambaran bahwa aspek budaya organisasi, Kompetensi dan Self Awareness sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan strategis terhadap keterampilan, keahlian, pengetahuan, motivasi, daya dan karya. Manajemen Sumber Daya Manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, serta memasukkan program-program yang menggambarkan dan menunjang nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut serta memastikan keberhasilannya. Kecanggihan teknologi, pertumbuhan informasi yang pesat, ketersediaan modal, serta bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan dapat menggapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang potensial.

Budaya Organisasi

Menurut Moh Tika Pabundu (2010) ¹⁰ Budaya Organisasi adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem control yang menghasilkan norma perilaku untuk mencapai tujuan bersama. budaya organisasi merupakan keyakinan, norma, nilai, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan yang diciptakan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan kegiatan organisasi guna untuk memecahkan masalah internal maupun eksternal dan menjadi pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Kompetensi

¹ Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:5) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. kompetensi merupakan ciri yang berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut sanggup memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi perusahaan.

Self Awareness

Menurut Daliana (2016:63) Kesadaran diri (Self Awareness) adalah kesiapan terhadap peristiwa yang di lingkungan dan peristiwa kognitif yang terdiri dari memori, pikiran, perasaan dan sensasi fisik. ² self awareness merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui dan memahami dirinya meliputi kelebihan dan kelemahan, dorongan, nilai, serta dampaknya terhadap orang lain yang dapat memandu individu dalam pengambilan keputusan yang tepat dan juga merupakan syarat agar kita dapat bekerja dengan orang lain secara efektif

Kinerja Pegawai

⁹ Menurut Wilson Bangun (2012 :231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja bisa dimaksud sebagai hasil dari suatu proses ataupun pekerjaan. Sebab itu tiap pegawai dituntut untuk mempunyai kompetensi yaitu keahlian ataupun kecakapan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya ataupun yang dipercayakan. Setiap penerapan tugas ataupun pekerjaan terdapat suatu aktivitas memproses ataupun mengganti input (masukan) jadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk ataupun hasil kerja.

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Yohanes Satria Wahyu Permana dan Siti Mujannah (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior di Bank Jatim

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

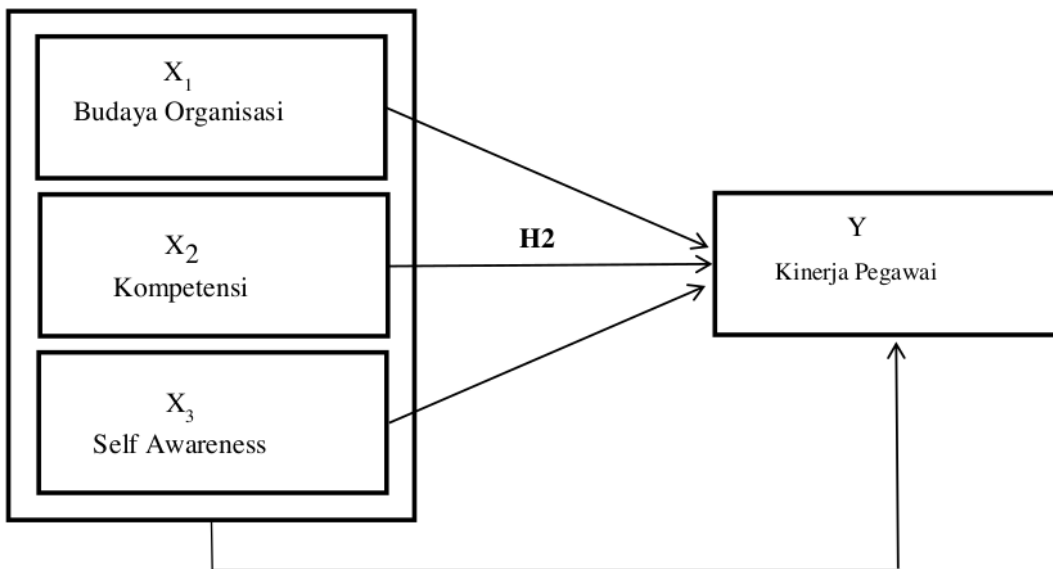
Penelitian Taufiqur Rachman, Siti Mujannah dan Nanis Susanti (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tanjungbumi Madura

Pengaruh Self Awareness Terhadap Kinerja Pegawai

Satria Rifqi Putra Pradana (2017) yang menyatakan bahwa self awereness berpengaruh dan tidak signifikan terhadap safety behavior karyawan CV. Prima Utama Di Temanggung

Kerangka Konseptual

Ditinjau dari hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi antar variabel, kerangka konseptual akan memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca terkait persepsi yang sejalan sehingga akan membentuk persepsi yang logis terkait penelitian yang akan dilakukan. Ada empat variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu : Budaya Organisasi (*variabel independen*), Kompetensi (*variabel independen*), dan Self Awareness (*variabel independen*) terhadap kinerja Pegawai (*variabel dependen*).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

H3: Self Awareness berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

H4: Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Self Awareness secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Causal Explanatory. Causal adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Cooper & Schindler, 2011). Explanatory Research adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dan fenomena penelitian (Cooper & Schindler, 2011). Dengan demikian, Causal Explanatory berfungsi untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Batasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel Budaya Organisasi, Kompetensi dan Self Awareness Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur dan masih ada variabel lain yang berpengaruh yang tidak diteliti.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman antara responden dengan peneliti. Faktor lain seperti kejujuran juga mempengaruhi keterbatasan dalam hal ini.
3. Pengisian kuisioner dilakukan saat jam kerja dengan sistem bergantian membuat proses pengambilan data dianggap kurang efektif dan efisien.

Identifikasi Variabel

Budaya Organisasi (X1)

10

Menurut Moh Tika Pabundu (2010) Budaya Organisasi adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem control yang menghasilkan norma perilaku untuk mencapai tujuan bersama.

Kompetensi (X2)

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

Self Awareness (X3)

Menurut Daliana (2016:63) Kesadaran diri adalah kesiapan terhadap peristiwa yang di lingkungan dan peristiwa kognitif yang terdiri dari memori, pikiran, perasaan dan sensasi fisik.

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Wilson Bangun (2012 : 231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Definisi Operasional Variabel

Budaya Organisasi (X1)

Menurut Moh. Tika Pabundu (2014), indicator budaya organisasi diantaranya

1. Kepemimpinan
2. Mengutamakan misi perusahaan
3. Proses pembelajaran
4. Motivasi

Kompetensi (X2)

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014:5) indicator kompetensi diantaranya

1. Watak
2. Motif
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

Self Awareness (X3)

Menurut Daliana (2016:14), indicator Self Awareness diantaranya :

1. Mengenal perasaan dan perilaku diri sendiri
2. Mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri.
3. Mempunyai sikap mandiri
4. Dapat membuat keputusan dengan tepat

5. Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat, dan keyakinan.
6. Dapat mengevaluasi diri

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Wilson Bangun (2012:34), indikator kinerja dikelompokkan kedalam lima kategori berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur yang beralamat di Jl. Wisata Menanggal, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur, 60234. Penelitian di laksanakan pada bulan Mei 2021.

Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 55 pegawai. Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:156), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur sebanyak 55 responden.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Analisis Koefisien Determinan (R^2).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil dari uji validitas setiap 1 item pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Self Awareness (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, sehingga setiap 1 item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabelitas

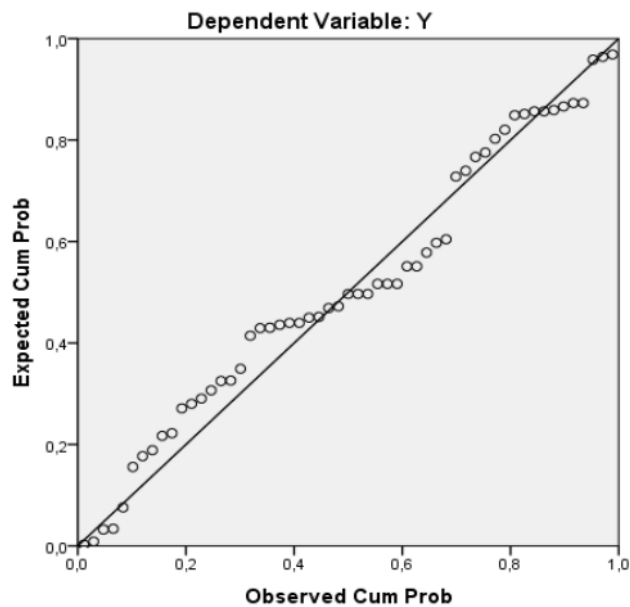
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Keterangan
Y	10	0.905	Reliabel
X1	8	0.821	Reliabel
X2	10	0.902	Reliabel
X3	12	0.902	Reliabel

Nilai Alpha Cronbach pada variabel Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Self Awareness (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

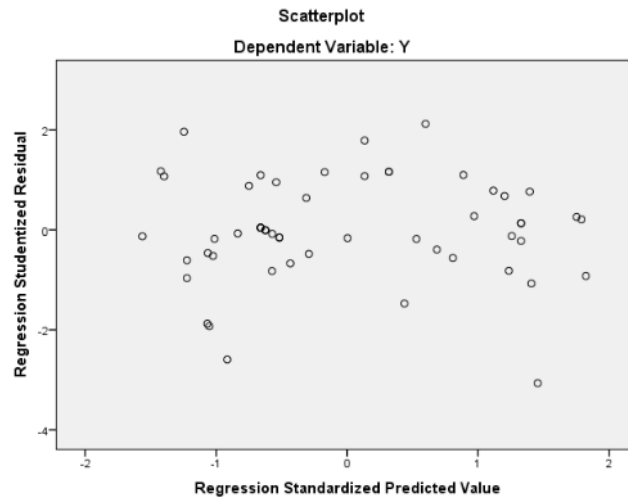
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Dari gambar grafik normal P-P plot, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tampilan grafik Scatterplot, yang menunjukkan bahwa penyebaran nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya tidak membentuk suatu pola yang pasti, atau terjadi penyebaran yang tidak menggerombol membentuk suatu pola yang teratur serta dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	budaya organisasi	0.421	2.373
	Kompetensi	0.333	3.005
	self awereness	0.598	1.673

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel diatas diketahui bahwa nilai dari variabel rekrutmen, beban kerja dan fasilitas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terjadi multikolinieritas karna tiga variabel lebih kecil dari 10 sehingga tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,736	4,652		,158	,875
	X1	,417	,167	,316	2,500	,016
	X2	,476	,152	,446	3,138	,003
	X3	,143	,143	,140	1,321	,192

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut:

$$Y = 0,736 + 0,417 X_1 + 0,476 X_2 + 0,143 X_3 + e$$

Berdasarkan pada model persamaan linier tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

α =konstanta = 0,736

β_1 =koefisien regresi untuk X1 = 0,417

Nilai β_1 yang positif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh searah terhadap variabel kinerja pegawai (Y) .

β_2 =koefisien regresi untuk X2 = 0,476

Nilai β_2 yang positif menunjukkan tidak adanya pengaruh searah antara variabel kompetensi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

β_3 =koefisien regresi untuk X3 = 0,143

Nilai β_3 yang negatif menunjukkan variabel self awareness (X3)berpengaruhsearah terhadapvariabel kinerja pegawai (Y)

Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810 ^a	,657	,636	2,899	2,515

Hasil uji determinasi R^2 dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang diperoleh angka R^2 sebesar 0,657 atau (65,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, kompetensi dan self awereness. Dapat menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebesar 65,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,736	4,652		,158	,875
	X1	,417	,167	,316	2,500	,016
	X2	,476	,152	,446	3,138	,003
	X3	,143	,109	,140	1,321	,192

Hasil analisis uji t pada table diatas sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil output IBM SPSS 23 uji t pada tabel di atas , diperoleh nilai T_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,500 dan nilai probabilitas sebesar 0,016. Jika dibandingkan antara hasil nilai probabilitas < tingkat signifikansi,halini menyatakan H_0 ditolak .Makadapatdisimpulkanbahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Kompetensi

Berdasarkan hasil output IMB SPSS 23 uji t pada tabel di atas diperoleh nilai T_{hitung} untuk variabel Beban Kerja sebesar 3,138 dan nilai probabilitas sebesar 0,003. Jika dibandingkan antara hasil nilai probabilitas < tingkat signifikasi, hal ini menyatakan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Self Awereness

Berdasarkan hasil output IMB SPSS 23 uji t pada tabel di atas diperoleh nilai T_{hitung} untuk variabel self awereness sebesar 1,321 dan nilai probabilitas sebesar 0,192. Jika dibandingkan antara hasil nilai probabilitas > tingkat signifikasi, hal ini menyatakan H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel self awereness positif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819,170	3	273,057	32,502	,000 ^b
	Residual	428,467	51	8,401		
	Total	1247,636	54			

Berdasarkan hasil dari uji f menunjukkan bahwa nilai uji f sebesar 32,502 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi,

kompetensi dan self awereness secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN HASIL TEMUAN PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output IBM SPSS 23 uji t pada tabel di atas, diperoleh nilai T_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,500 dan nilai probabilitas sebesar 0,016. Jika dibandingkan antara hasil nilai probabilitas < tingkat signifikansi, hal ini menyatakan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanes Satria Wahyu Permana dan Siti Mujanah (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output IBM SPSS 23 uji t pada tabel di atas diperoleh nilai T_{hitung} untuk variabel Beban Kerja sebesar 3,138 dan nilai probabilitas sebesar 0,003. Jika dibandingkan antara hasil nilai probabilitas < tingkat signifikansi, hal ini menyatakan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufiqur Rachman, Siti Mujanah dan Nanis Susanti (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

.Pengaruh Self Awareness Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output IBM SPSS 23 uji t pada tabel di atas diperoleh nilai T_{hitung} untuk variabel self awereness sebesar 1,321 dan nilai probabilitas sebesar 0,192. Jika dibandingkan antara hasil nilai probabilitas > tingkat signifikansi, hal ini menyatakan hipotesis dalam penelitian ini tidak diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel self awereness berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satria Rifqi Putra Pradana (2017) yang menyatakan bahwa self awereness berpengaruh dan tidak signifikan terhadap safety behavior karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Self Awareness Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari uji f menunjukkan bahwa nilai uji f sebesar 32,502 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi dan self awereness secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Self Awareness Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. Maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanes Satria Wahyu Permana dan Siti Mujanah (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufiqur Rachman, Siti Mujanah dan Nanis Susanti (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Self Awareness berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satria Rifqi Putra Pradana (2017) yang menyatakan bahwa self awareness berpengaruh dan tidak signifikan terhadap safety behavior karyawan.
4. Budaya Organisasi, Kompetensi dan Self Awareness secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.

SARAN

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan maka penulis bermaksud memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur, maka perlu mengoptimalkan indikator-indikator budaya organisasi, kompetensi dan self awareness dengan cara memperhatikan kinerja para pegawainya serta memberikan sebuah penghargaan terhadap keterampilan, prestasi kerja, dll karena pada hakikatnya kinerja pegawai sangat penting bagi perusahaan dan dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan pegawai.
2. Diharapkan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur untuk mempertahankan dan meningkatkan self awareness yang dimiliki.
3. untuk penelitian selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti variabel budaya organisasi, kompetensi, self awareness dan Kinerja Pegawai saja, tetapi dapat juga meneliti variabel lain pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur.

REFERENSI

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Cooper & Schindler. 2011. *Business Research Methods 11th ed*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Daliana. (2016). *Deskripsi Self Awareness Dan Kemampuan Penalaran Matematis Siswa Kelas VII SMP Muhammadiyah Sokaraja*. Thesis Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Permana, Yohanes Satria Wahyu. dan Mujanah, Siti. 2019 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasional dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior D I Bank Jatim. *Global*. Vol. 02, No. 02
- Pradana, Satria Rifqi Putra. 2017. Hubungan Self Awareness Terhadap Safety Behavior Ditinjau Dari Masa Kerja Yang Berbeda Pada Karyawan CV. Prima Utama Di Temanggung. *Universitas Negeri Semarang*
- Rachman, Taufiqur. Mujanah, Siti. Dan Susanti Nanis. 2021 Servant Leadership, Self Awareness dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. *Media Mahardika* 19 (2), 361-371
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumer Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Peruahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN SELF AWARENESS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI JAWA TIMUR

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.mahardhika-library.id Internet Source	2%
2	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	2%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	gangges.blogspot.com Internet Source	1%
5	A Rafiq. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN DOMPET DHUAFA JAKARTA.", Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2019 Publication	1%
6	jurnalprodi.idu.ac.id Internet Source	1%
7	www.coursehero.com Internet Source	1%

8

jurnal.fe.umi.ac.id

Internet Source

1 %

9

stiemuttaqien.ac.id

Internet Source

1 %

10

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

1 %

11

pt.scribd.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 45 words

Exclude bibliography On