
Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat

Ikhwan Agus¹, Altriski Simpan Bulean², Winky Pong Merapi³

1,2,3 Universitas Trunajaya Bontang, Indonesia

Email: ikhgus@gmail.com, altriskib@gmail.com, winkypongmerapi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat. Responden penelitian ini adalah 30 responden yang merupakan pegawai di kelurahan kanaan bontang barat yang dapat digunakan dalam pengolahan data. Data diolah menggunakan analisis korelasi dengan bantuan alat analisis yaitu SPSS versi 27.0. Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier untuk mengetahui dan melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menyatakan Budaya kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa Budaya Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kompetensi, Kualitas Kerja.

Abstract

This research was conducted to determine the influence of work culture and competency on work quality in the West Kanaan Bontang sub-district office. The respondents of this research were 30 respondents who were employees in Kanaan Bontang Barat subdistrict who could be used in data processing. The data was processed using correlation analysis with the help of an analysis tool, namely SPSS version 27.0. This type of research uses quantitative research. The data analysis technique used in this research is a quantitative descriptive method using linear regression analysis techniques to determine and see the influence of the relationship between independent variables on the dependent variable. Based on the results of partial hypothesis testing, work culture and competency have a significant effect on work quality. Simultaneous hypothesis testing states that Work Culture and Competency have a significant effect on Employee Work Quality.

Keywords: Work Culture, Competence, Work Quality.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi telah terjadi berbagai perubahan baik di bidang teknologi, ekonomi, ataupun pendidikan (Sulindawati, 2018). Perubahan ini tentu saja membawa dampak bagi setiap instansi. Oleh karena itu, setiap instansi harus mempertahankan kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi penunjang keberhasilan dalam melakukan pekerjaan (Iskarim, 2017); (Adisaputro, 2020).

Di zaman yang semakin modern saat ini, tentunya teknologi digital memang tidak bisa lepas dari kehidupan sehari-hari kita. tidak hanya dimanfaatkan untuk hiburan saja, tetapi juga memudahkan berbagai sektor dalam masyarakat, tak terkecuali pemerintahan. Menyambut era digitalisasi yang semakin pesat ini, pemerintah kota Bontang pun

melakukan berbagai strategi agar SDM mereka semakin bagus teknologinya (Hamdiah et al., 2023).

Salah satu fungsi Pemerintah Kota Bontang yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti untuk bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut pimpinan instansi telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para pegawai sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuannya (Ramadhani et al., 2023). Pencapaian tujuan tersebut tentunya memerlukan penyiapan sumber daya manusia yang unggul berkualitas mampu berprestasi dan kompeten karena didasari bahwa keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai organisasi (Syafuruddin et al., 2022). Sejatinya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Labu, 2018). Kinerja yang berkualitas dan berhasil dapat mencapai tujuannya dapat dipengaruhi faktor-faktor yang berasal dari instansi seperti budaya kerja dan kompetensi pegawai yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyediakan tugas dan tanggung jawabnya (Pratama & Wahyuningtyas, 2021); (Aristi, 2021); (Pusparani, 2021) .

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya kerja yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku (Wardani et al., 2016); (Pebriansyah, 2021). Selama memiliki budaya kerja yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut akan memperlancar aktivitas organisasi (Pebriansyah, 2021). Budaya kerja merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi/institusi (Lestari, 2023); (Enadarlita & Affiani, 2019). Apabila para pegawai dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja yang berkualitas tentu dapat pula meningkatkan kualitas kerja dalam keterampilan menggunakan komputer.

Bagi organisasi standar kompetensi merupakan suatu konsep keandalan yang diperoleh melalui dunia profesi yang dimilikinya (Raharja, 2016); . Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap-sikap dan nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Kompetensi pegawai sangat membantu dalam meningkatkan kualitas kerja yang diberikan pegawai (Ceswirdani et al., 2017); (Hamdiah et al., 2023) . Sehingga pegawai dapat menerapkan budaya kerja dan kualitas kerja terhadap kompetensi yang diberikan pegawai dalam hal ketrampilan menggunakan komputer.

Dari penjelasan diatas kita mengetahui bahwa penggunaan komputer khususnya microsoft office tentunya akan sangat membantu pekerjaan jika dimanfaatkan dengan benar. Namun kenyataan yang ada saat ini kemajuan teknologi informasi justru disalahgunakan oleh penggunanya. Di Kelurahan Kanaan Bontang Barat masih ada beberapa pegawai yang ketrampilannya dalam menggunakan komputer masih kurang.

Dalam bidang pelayanan, masih ada keluhan tentang hal-hal terkait keterlambatan pemrosesan berkas/ surat-surat penting yang diminta oleh masyarakat. Salah satu yang menyebabkan berbagai masalah ini ialah masih ada beberapa pegawai pemerintahan yang belum begitu menguasai teknologi sehingga kurang mampu memaksimalkan kerja komputer.

Kelurahan Kanaan Bontang Barat merupakan layanan suatu layanan publik yang berhubungan dengan segala kegiatan seluruh masyarakat. Instansi ini mempunyai susunan organisasi, visi, dan misi. Selain itu Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat ini memiliki 30 pegawai diantaranya, 14 Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 16 TKD.

Hasil Penelitian Sebelumnya dilakukan oleh Fajar Syaputra (2019), Pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat meral kabupaten karimun menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan menunjukkan bahwa kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Prasetyo, 2022), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Menggunakan Structural Equation Model menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan yang terakhir menurut Hamdiah et al., (2023), Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang menggunakan metode analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompetensi, penempatan, dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini secara khusus didasarkan pada masalah yang disebutkan di atas sebagai berikut untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kualitas kerja di kantor kelurahan kanaan bontang barat, mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kualitas kerja di kantor kelurahan kanaan bontang barat, mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kualitas kerja di kantor kelurahan kanaan bontang barat. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dibangku kuliah berupa teori ke dalam praktek nyata dalam perusahaan, diharapkan dapat menambah bacaan serta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan dari hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai masukan bagi pihak perusahaan/instansi untuk mengambil kebijakan tentang budaya kerja dan kompetensi agar dapat meningkatkan kualitas kerja dari pegawai tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian survei merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu

penelitian yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklarifikasi, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti dapat memfokuskan kepada beberapa variabel saja. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu budaya kerja dan kompetensi. Serta satu variabel dependen, yaitu kualitas kerja. Data yang akan diperoleh dari penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kualitas kerja di kantor kelurahan Kanaan Bontang Barat. Penelitian ini berfokus pada budaya kerja dan kompetensi sebagai faktor yang memengaruhi kualitas kerja pegawai di kantor tersebut. Subjek penelitian merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian. Subjek penelitian adalah atribut atau pihak-pihak yang nantinya akan dijadikan sampel dalam penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, subjek dalam penelitian tersebut merupakan pegawai (responden) di kantor kelurahan kanaan bontang barat.

Penelitian dilaksanakan di kantor kelurahan kanaan bontang barat di Jalan Damai Rt.08, Bontang Barat, Kota Bontang, Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dan mengelola hasil penelitian dari bulan Oktober 2023 sampai bulan Januari 2024 yang dimulai dari permohonan izin penelitian sampai dengan penyelesaian penelitian. Meskipun tidak menutup kemungkinan peneliti akan kembali kelapangan untuk mengambil data jika data yang diperoleh dalam kurun waktu tersebut dirasa masih belum cukup untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai dari kantor kelurahan kanaan bontang barat. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai di kantor kelurahan kanaan bontang barat yang berjumlah populasi sebanyak 30 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini, diantaranya 14 pegawai negeri sipil (PNS) dan 16 pegawai honorer.

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil wawancara dan hasil pengisian angket (kuesioner), (Widoyoko, 2012). Data ini berupa hasil dari data kuesioner yang dibuat sebelumnya sesuai dengan indikator dari tiap variabel independen (Budaya Kerja dan Kompetensi) dan variabel dependen (Kualitas Kerja) yang di isi langsung oleh pegawai di kantor kelurahan kanaan bontang barat. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa data Kualitas Kerja Di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat.

Dalam pemecahan masalah yang sedang diteliti memerlukan data-data pendukung menguji hipotesis yang dirumuskan antara lain observasi, wawancara, dan kuesioner. Selain itu terdapat uji Kualitas Data Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis dan Pembahasan

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 sumber data yaitu, data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner penelitian kepada pegawai di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat. Dengan membagikan kuesioner kepada para pegawai peneliti dapat memperoleh data yang dibutuhkan sesuai indikator independen yaitu Budaya Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) serta indikator dependen yaitu Kualitas Kerja (Y). Sumber data yang kedua ialah sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu struktur organisasi serta data-data pendukung lainnya.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel yang diteliti, dalam hal ini yaitu variabel budaya kerja (X1), variabel kompetensi (X2), dan kualitas kerja pegawai (Y). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dan untuk mengetahui apakah data yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Uji kualitas data ini terdiri dari Uji Validitas dan Uji Realibilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Rumus yang digunakan untuk koefisien korelasi product moment $> r$ -tabel ($\alpha ; n - 2$) $n =$ jumlah sampel.

Tabel 1. Hasil Rekap Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja (X1)

No	Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Budaya Kerja X1	X1.1 0,713 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
2		X1.2 0,732 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
3		X1.3 0,673 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27.0

Dalam penelitian ini diketahui banyak respondennya adalah $30 - 2 = 28$ maka dapat ditentukan untuk nilai r tabel = 0,361 dan untuk nilai probabilitas $\beta_i = 0,05$, Menurut uji validitas pada kuesioner Budaya Kerja menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang dibuat oleh peneliti valid. Karena semua item yang ada di uji validitas tersebut lebih besar daripada r tabel.

Tabel 2. Hasil Rekap Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X2)

No	Item		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Kompetensi X2	X2.1	0,687 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
2		X2.2	0,682 > 0,362	0,000 < 0,05	Valid
3		X2.3	0,646 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
4		X2.4	0,640 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
5		X2.5	0,692 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27.0

Dalam penelitian ini diketahui banyak respondennya adalah $30 - 2 = 28$ maka dapat ditentukan untuk nilai $r_{tabel} = 0,361$ dan untuk nilai probabilitas $\beta_i = 0,05$, Menurut uji validitas pada kuesioner Kompetensi menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang dibuat oleh peneliti valid. Karena semua item yang ada di uji validitas tersebut lebih besar daripada r_{table} .

Tabel 3. Hasil Rekap Uji Validitas Kualitas Kerja (Y)

No	Item		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Kualitas Kerja (Y)	Y1	0,696 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
2		Y2	0,627 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
3		Y3	0,627 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
4		Y4	0,748 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27.0

Dalam penelitian ini diketahui banyak respondennya adalah $30 - 2 = 28$ maka dapat ditentukan untuk nilai $r_{tabel} = 0,361$ dan untuk nilai probabilitas $\beta_i = 0,05$, Menurut uji validitas pada kuesioner Kualitas Kerja menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang dibuat oleh peneliti valid. Karena semua item yang ada di uji validitas tersebut lebih besar daripada r_{table} .

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator. Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,60 (Kurniaty, 2021).

Tabel 4. Hasil Rekap Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reabilitas	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Budaya Kerja (X1)	0,700	0,60	Realibel
2	Kompetensi (X2)	0,709	0,60	Realibel
3	Kualitas Kerja (Y)	0,618	0,60	Realibel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27.0

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu meliputi uji sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka uji statistik akan mengalami penurunan. dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan program SPSS vesri 27 yang menggunakan one sample Kolmogorov-smirnov test.

Tabel 5. Hasil Output SPSS Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.21087791	
Most Extreme Differences	Absolute	.074	
	Positive	.074	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.074	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.946	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.940
		Upper Bound	.952

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27.0

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Atau dengan grafik P-P plot yaitu dengan melihat penyebaran data pada garis diagonal.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 27.0 maka hasil perhitungannya sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Output SPSS Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.454	2	3.227	19.723	.000 ^b
	Residual	4.418	27	.164		
	Total	10.871	29			

a. Dependent Variable: kualitas kerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi, budaya kerja

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 19,723 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan untuk nilai Ftabel diketahui sebesar 3,354 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung > Ftabel ($19,723 > 3,354$) artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat.

b. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Selain itu uji T juga digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) secara parsial atau individual berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen Y.

Tabel 7. Hasil Output SPSS Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.178	.983		12.386	.000
	budaya kerja	.095	.038	.341	2.532	.017
	kompetensi	.198	.048	.563	4.176	.000

a. Dependent Variable: kualitas kerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27.0

Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja adalah 2,532 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,048 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan Budaya Kerja sebesar $0,017 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_1 diterima) menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja pada Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi adalah 4,176 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,048 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan Kompetensi sebesar $0,001 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_1 diterima) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi harus berada di antara nol dan satu. Semakin kecil nilai R², maka semakin terbatas pula kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi (sumbangan) variabel Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja (Y). berikut hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 8. Hasil Output SPSS Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.691	.657	.77404

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27.0

Dari hasil data diatas maka perhitungan nilai R² sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,691 \times 100\%$$

$$= 69,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai R² sebesar 0,691 yang berarti 69,1% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Budaya Kerja dan Kompetensi

sebesar 69,1%. Selanjutnya selisih $100\% - 69,1\% = 30,9\%$. Hal ini menunjukkan 30,9 % tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa adanya pengaruh Budaya Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai thitung variabel Budaya Kerja sebesar 2,532 dan ttabel dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi tingkat pendidikan sebesar $0,017 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_1 diterima) menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa tidak pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai thitung variabel Kompetensi sebesar 4,176 dan ttabel dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi tingkat pendidikan sebesar $0,001 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_1 diterima) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat.

Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan budaya kerja dan kompetensi terhadap kualitas kerja di kantor kelurahan kanaan bontang barat, hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung variabel budaya kerja dan kompetensi sebesar sebesar 19,723 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan untuk nilai Ftabel diketahui sebesar berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,723 > 3,354$) yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini terbagi menjadi dua macam, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Temuan hasil penelitian ini diperkuat oleh Supriyanto dkk, tentang keselarasan antara pendidikan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan kompetensi merupakan salah satu faktor yang akan memengaruhi kualitas kerja. Hubungan antara kompetensi dengan bakat dan minat yang dimiliki pegawai, akan memberikan dampak pekerjaan yang terselesaikan dengan baik oleh pegawai (Supriyanto dkk, 2023).

2. Implikasi praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang sudah diteliti menunjukkan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi dari Kualitas Kerja. Hal ini dapat memberikan implikasi pada Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat agar lebih memperhatikan Budaya Kerja dan Kompetensi sehingga pegawai merasakan adanya pelatihan pegawai. Namun, masih terdapat celah penelitian (research gap) yang perlu dieksplorasi lebih lanjut terkait dengan faktor-faktor lain yang mungkin juga berkontribusi terhadap kualitas kerja di lingkungan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu secara parsial Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja di Kelurahan Kanaan Bontang Barat. Secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja di Kelurahan Kanaan Bontang Barat. Secara simultan Budaya Kerja dan Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja di Kelurahan Kanaan Bontang Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, S. E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 1(1).
- Aristi, S. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan PT. Laras Prima Sakti. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 227–238.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 23–37.
- Enadarlita, E., & Affiani, M. (2019). Hubungan Budaya Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 136–141.
- Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 1–13.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307–327.
- Kurniaty, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2021: The Effect of the Work Environment on Employee Performance in the Department of Population and Civil Registration in South. *Pencerah Publik*, 8(1), 1–17.
- Labu, M. Y. (2018). *Pengaruh Independensi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit*. STIE Perbanas Surabaya.
- Lestari, N. (2023). Upaya Pembentukan Karakter Kerja Industri Melalui Penerapan Sop Kerja Di Laboratorium Tata Boga. *Prosiding Dewantara Seminar Nasional Pendidikan*, 1(02).
- Pebriansyah, N. (2021). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trini Karya Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Prasetyo, A. (2022). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menggunakan structural equation model. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 8(4), 376–397.
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 264–277.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Raharja, S. (2016). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat Wilayah*

Kabupaten Subang. UNPAS.

- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sulindawati, N. L. G. E. (2018). Analisis Unsur-Unsur Pendidikan Masa Lalu Sebagai Dasar Penentuan Arah Kebijakan Pembelajaran Pada Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 4(1), 51–60.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., ST, S., Butarbutar, D. J. A., SE, S., & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).
- Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
