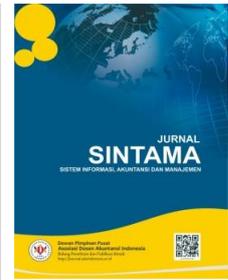




## SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen

journal homepage:  
<https://adaindonesia.or.id/journal/index.php/sintama>

E-ISSN 2808-9197



# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA PEKANBARU

All Ouxtrisa Chandra Mei S<sup>1</sup>, Utari Praweswari<sup>2</sup>, Masyithoh Turrahmah<sup>3</sup>, Delfina Mei Liza<sup>4</sup>

Program Studi Akuntansi,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Riau,  
e-mail : [allouxtrisa.cms@gmail.com](mailto:allouxtrisa.cms@gmail.com)<sup>1</sup>,  
[utaripraweswari.j3@gmail.com](mailto:utaripraweswari.j3@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[masyithohturrahmah53@gmail.com](mailto:masyithohturrahmah53@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[delfina.meiliza06@gmail.com](mailto:delfina.meiliza06@gmail.com)<sup>4</sup>

Penulis Korespondensi. All Ouxtrisa Chandra Mei S  
e-mail : [allouxtrisa.cms@gmail.com](mailto:allouxtrisa.cms@gmail.com)

### ARTIKEL INFO

#### *Artikel History:*

Menerima 16 April 2022  
Revisi 24 Mei 2022  
Diterima 25 Juni 2022  
Tersedia Online 18 September 2022

#### *Kata kunci :*

Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi,  
Kinerja Pegawai, Kinerja Karyawan

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kemampuan kerja pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru. Sumber data diperoleh langsung dari hasil distribusi kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang yang diambil dengan teknik sampling probabilitas. Metode analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reabilitas, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersamaann terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

### ARTICLE INFO

#### *Artikel History:*

Recived 16 April 2022  
Revision 24 May 2022  
Accepted 25 June 2022  
Avalilable Online 18 September 2022

#### *Keywords :*

Work Ability, Organizational Culture,  
Employee Performance, Employee  
Performance

### ABSTRACT

*This study aims to see the effect of employee performance and organizational culture on employee performance at the Pekanbaru City Library and Archives Service. Sources of data obtained directly from the distribution of the questionnaire. The population in this study were employees of the Pekanbaru City Library and Archives Service with a total sample of 40 people who were taken using probability sampling technique. The data analysis method used analysis of validity test, reliability test, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination test. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between work ability and organizational culture simultaneously on the performance of the Pekanbaru City Library and Archives Office employees.*

© 2022 SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen

## 1. PENDAHULUAN

Suatu instansi pemerintah di lingkungan Kota Pekanbaru dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Dalam suatu sistem operasional instansi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Dengan demikian sumberdaya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan instansi secara efektif dan efisien. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya instansi, pimpinan instansi telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan serta pelatihan kepada pegawai, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan dan lain sebagainya dengan harapan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994). Menurut Robbins (1998), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan, sedangkan tugas perilaku berkaitan dengan kemampuan karyawan menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain dalam organisasi termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam suatu kelompok dan bekerja mandiri (Hendrik, 1989). Kemampuan kerja pegawai merupakan faktor yang membuat seseorang pegawai mampu atau dapat mengerjakan sesuatu. Dimana kemampuan kerja dapat ditunjang dari aspek pendidikan dan pelatihan. Pada kenyataannya pegawai pada instansi setelah diberikan pelatihan dan keterampilan yang dapat mendukung kemampuan pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam instansi, tidak menjamin pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2010 : 19). Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak pegawai yang diberikan kepada tiap orang, dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Terkadang budaya relatif sulit untuk dirubah, tetapi budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja pegawai. Karena budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggota organisasi untuk fokus pencapaian tujuan organisasi. Kenyataan dilapangan banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat instansi dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku di instansi. Budaya kerja juga dapat digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam instansi dalam upaya meningkatkan mutu kinerja para pegawainya dalam bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2015) kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Berdasarkan penelitian oleh Nurhaedah dkk (2018) dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan

penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Secara langsung, karyawan bertanggung jawab dibidang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan kualitas hasil pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. selanjutnya, hasil penelitian Andi dkk (2020) ditemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Deal dan Kennedy (2010) menggambarkan bagaimana yang kuat mampu membantu pegawai mengerjakan tugasnya dengan lebih baik, sehingga pegawai yang terlatih dalam budaya kerja akan mampu memecahkan permasalahan dengan bantuan keahlian atau keterampilan yang dimiliki, dengan kata lain budaya organisasi mempengaruhi keahlian atau seseorang dalam usaha meningkatkan kinerjanya. Penelitian Jamaludin dkk (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian menurut Imelda dan Satria (2019) juga menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki berpengaruh positif, namun tidak signifikan.

Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru, terjadi penurunan kinerja pegawai dilihat dari menurunnya pelayanan perpustakaan dan kearsipan serta adanya target yang tidak tercapai. Hal ini diketahui saat Pusat Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan melakukan evaluasi pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melihat apakah kinerja Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan budaya organisasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengkaji tentang bagaimana kemampuan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

## 2. STUDI LITERATUR

### **Kemampuan Kerja**

Menurut Winardi (2007:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk “inisiatif”. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu keterampilan pengetahuan atau knowledge skill (Assauri, 2013). Disebutkan pula bahwa kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono,2012:85). Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dilakukan karena adanya inisiatif berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan  
Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
- 2) Faktor pelatihan  
Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 3) Faktor pengalaman kerja  
Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

Menurut Naryono (Amrullah : 2012) indikator kemampuan kerja meliputi : tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh; tingkat pendidikan non formal (kursus,

pelatihan, penataran, dan lain-lain); pengalaman kerja yang dimiliki; dan kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi (Ermawan, 2011). Priansa dan Garnida (2013 : 77) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu keyakinan yang disepakati dan dianut oleh anggota organisasi yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut.

Menurut Robbins (Pabundu, 2006 : 12) budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Indikator budaya organisasi meliputi : kesadaran diri anggota organisasi, keagresifan dalam menetapkan tujuan, kepribadian yang baik, performa, orientasi tim dimana anggota melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif.

### **Kinerja**

Kinerja, menurut Fahmi (2013:127) adalah merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit (*profit oriented*), maupun yang bersifat non profit oriented yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Selanjutnya menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etik. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson et al.,1996).

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing pegawai, yang diukur berdasarkan periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Simamora, 2002) antara lain :

- 1) Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
- 2) Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja.

Indikator Kinerja menurut Furtwengler (Torang 2013:74) menyatakan bahwa komponen/indikator dalam hal pengukuran kinerja karyawan ada sebelas indikator yang terdiri dari : cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas pekerjaan, kualitas layanan, nilai pekerjaan, ketrampilan interpersonal, keinginan untuk sukses, keterbukaan, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, dan perencanaan.

### 3. METODE RISET

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menguji hipotesis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sementara sumber data diperoleh peneliti melalui sumber data primer yang diperoleh langsung dari hasil distribusi kuesioner kepada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru dengan responden sebanyak 40 orang. Kuesioner yang dipakai oleh peneliti, diambil dari 2 skripsi yang memiliki topik serupa dengan yang diteliti. Peneliti memakai teknik sampling *probalitas* atau random sampling, yang merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel. Dengan demikian sampel yang diperoleh merupakan sampel yang representatif. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, analisis regresi (uji validitas dan uji reliabilitas), uji secara simultan (uji f), uji secara parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan hipotesis :

H1 : kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

H2 : budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

H3 : kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Korelasi. Pengujian validitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Ket
X1.1	0,945	0,312	Valid
X1.2	0,712	0,312	Valid
X1.3	0,437	0,312	Valid
X1.4	0,902	0,312	Valid
X1.5	0,945	0,312	Valid
X1.6	0,597	0,312	Valid

Sumber: Data Olahan, Tahun 2022

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel X1 yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel 0,312. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel kemampuan kerja adalah Valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Ket
X2.1	0,676	0,312	Valid
X2.2	0,581	0,312	Valid
X2.3	0,878	0,312	Valid
X2.4	0,728	0,312	Valid
X2.5	0,819	0,312	Valid

Sumber: Data Olahan, Tahun 2022

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel X2 yang digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel 0,312. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Budaya Organisasi adalah Valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Ket
Y1	0,744	0,312	valid
Y2	0,747	0,312	valid
Y3	0,488	0,312	valid
Y4	0,537	0,312	valid
Y5	0,640	0,312	valid
Y6	0,433	0,312	valid

Sumber: Data Olahan, Tahun 2022

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Y yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel 0,312. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Kinerja Pegawai adalah Valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keputusan
X1	6	0,857	0,6	Reliabel
X2	5	0,776	0,6	Reliabel
Y	6	0,643	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan, Tahun 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar, lebih kecil dari nilai standar 0,6. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari angket adalah reliabel, yang berarti bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket yang handal.

### 3) Uji Parsial (Uji T)

Uji secara parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial

Variabel	B	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,972	0,368	1,687	0,72	
Kemampuan kerja	0,513	4,039	1,687	0,00	Berpengaruh
Budaya Organisasi	0,479	1,953	1,687	0,05	Berpengaruh

Sumber: Data Olahan, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5, nilai konstanta sebesar 1,972 dan hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$ : Faktor kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

$H_1$ : Faktor kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

Dari hasil perhitungan tabel, kemampuan kerja ( $X_1$ ) yang menghasilkan nilai nilai  $t_{hitung} = 4,039$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena  $t_{hitung} 4,039 > t_{tabel} 1,687$  dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

$H_0$ : Faktor budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

$H_2$ : Faktor budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

Dari hasil perhitungan tabel 5, Budaya organisasi ( $X_2$ ) yang menghasilkan nilai nilai  $t_{hitung} = 1,953$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 Karena  $t_{hitung} 1,953 > t_{tabel} 1,687$  dan nilai signifikansi ( $p-value$ ) sebesar  $0,05 = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

### 4) Uji Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (uji F) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisis Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .

Tabel 6 Hasil Uji F

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Keterangan
11,902	3,25	0,00	Berpengaruh positif

Sumber: Data Olahan, Tahun 2022

Berdasarkan table 6, dapat dilihat bahwa F hitung = 11,902 lebih besar dari F tabel = 3,25 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan, bahwa secara signifikan kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,626	0,391	0,359	2,93	0,865

Sumber: Data Olahan, Tahun 2022

Tabel 7 memperlihatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,359, yang berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja dan budaya organisasi sebesar 35,9% dan sisanya yaitu sebesar 64,1% ( $100\% - 35,9\% = 64,1\%$ ) dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan tabel 5, kemampuan kerja ( $X_1$ ) yang menghasilkan nilai nilai  $t_{hitung} = 4,039$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena  $t_{hitung} 4,039 > t_{tabel} 1,687$  dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jika variabel kemampuan kerja dan budaya organisasi konstan atau tetap, maka nilai kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru sebesar 1,972. Koefisien Kemampuan kerja sebesar 0,514. Artinya, jika variabel kemampuan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 poin sementara variabel budaya organisasi tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,514. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif. Artinya, setiap peningkatan kemampuan kerja sebesar 1 poin, akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,514 pada konstanta 1,1972. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi kemampuan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.. Temuan ini sejalan dengan penelitan Nuraedah dkk (2018) yang menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebagaimana menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi : pertama, upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya. Kedua upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil. Dan ketiga, upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

## 2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan tabel 5, budaya organisasi ( $X_2$ ) yang menghasilkan nilai nilai  $t_{hitung} = 1,953$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 Karena  $t_{hitung} 1,953 > t_{tabel} 1,687$  dan nilai signifikansi ( $p-value$ ) sebesar  $0,05 = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Lalu, koefisien budaya organisasi sebesar 0,479. Artinya, jika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 poin sementara variabel kemampuan kerja tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,479. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif. Artinya, setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 poin, akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,479 pada konstanta 1,972. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru, maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini tidak sejalan dengan penelitian Imelda dan Satria (2019) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang baik yang dimiliki pegawai akan mendorong kinerja pegawai secara baik. Budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja.

Pendapat Robbins (1996), yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah (1) Inovasi dan Keberanian mengambil risiko; (2) Perhatian terhadap detail; (3) Berorientasi kepada hasil; (4) Berorientasi kepada manusia; (5) Berorientasi tim; (6) Agresif; dan (7) Stabil. Berdasarkan dari ketujuh indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru memiliki kategori sangat baik. Indikator tersebut diambil dari penjelasan mengenai karakteristik dari budaya organisasi yang sangat erat kaitannya dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai, seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama, nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya. Fenomena inilah yang nantinya menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi membimbing para pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru menjadi organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas dan professional.

### 3) Pengaruh Kemampuan Kinerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan table 6, dapat dilihat bahwa  $F$  hitung = 11,902 lebih besar dari  $F$  tabel = 3,25 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan, bahwa secara serempak variabel independen (kemampuan kerja dan budaya organisasi) mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru dengan signifikan.

Besarnya pengaruh antara kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru secara simultan dapat diketahui dari Adjusted  $R$  Square. Berdasarkan perhitungan pada tabel 7, artinya kemampuan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 35,9% dan sisanya 64,1% ( $100\% - 35,9\% = 64,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Dari uraian hasil dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.
3. Variabel kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.
4. Kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru sebesar 35,9%.

Penelitian ini hanya dapat kami lakukan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru, sehingga kami berharap peneliti selanjutnya dapat meneliti seluruh kantor dinas yang ada di Kota Pekanbaru dan dapat menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus, Dan Muchtar Lamo. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Center Of Economic Student Journal. Volume 3. Nomor 1.
- Assauri, Sofyan. (2013). *Manajemen Pemasaran Dasar, Konsep, dan strategi*. PT. Jakarta: Grafindopersada.
- Ermawan, Erni. R. (2011). *Organizational Culture : Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alvabeta.
- Farlen, Frans. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Jurusan Administrasi Bisnis. Universitas Pembangunan Nasional“Veteran”*. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson dan Ivancevich dkk. (1994). *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses Edisi keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, Bonnelly. (1996). *Organisasi Perilaku Struktur Proses Jilid I*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Andayani, Imelda dan Satria Tirtayasa. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 2. Nomor 1.
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, dan Haedar Akib. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Volume 4. Nomor 1.
- Suryaningsih, Ni Putu Eka Putri. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ramada Bintang Bali Resort And Spa Di Kuta Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi. Jurusan Managemen. Universitas Warmadewa. Denpasar.
- Nuraedah, Sukmawati Mardjuni, Dan H.M. Yusuf Saleh. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Jurnal Ilmu Administrasi. Volume 7. Nomor 1.
- Priansa, D Juni dan Garnida Agus. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Professional*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, Aulia Hani. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap prestasi kerja Karyawan (Studi pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Volume 6 Nomor 2.
- Robbins, S. P. (1996). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi Terjemahan*. Jakarta : PT. Prenhallindo. Broad Scope Timeliness Agregation Integration.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekartini, Ni Luh. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3 , No 2.

- Soeroto. (1992). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Edisi 2*. Yogyakarta : UGM Press.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen (Prilaku,Struktrual, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang (pertama)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafi ndo Persada.