

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Tata Usaha Di Sub Rayon 6 SMK Kabupaten Tangerang**

Suswan, Jim Ho Yam, Agus Iwan Mulyanto, \*Sutarman  
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118  
E-mail Corespondent : sutarman@unis.ac.id

### **Abstract**

*Each school strives to improve the quality of the performance of Administrative Staff (TU) so that the results of information and data are presented effectively and efficiently. Competence and training on proper and proper performance of TU personnel. The purpose of this research is to find out (1). Culture<sup>work</sup> (2). Competence\*(3). Training performance of TU personnel in Sub-Rayon 6 SMK Tangerang Regency. The research population was 52 people, consisting of 27 school staff from TU Sub Rayon 6, then 32 people were taken as samples. This research method uses quantitative methods, namely: (1). Organizational culture has no effect on performance, (2). Competence has a positive effect on performance, (3). Training has an effect on performance, (4). Organizational Culture, Competence and Training on Performance. Thus, it can be concluded that Organizational Culture, Competence and Training play a role and motivate TU personnel to improve performance.*

**Keywords:** Organizational Culture, Competence, Training, Performance

### **Abstrak**

Setiap sekolah berusaha dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga Tata Usaha (TU) agar hasil informasi dan data tersaji dengan efektif dan efisien. Kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja tenaga TU yang tepat dan layak diterapkan. Tujuan penelitian untuk mengetahui (1). Budaya kerja (2). Kompetensi (3). Pelatihan kinerja tenaga TU di Sub Rayon 6 SMK Kabupaten Tangerang. populasi penelitian sebanyak 52 orang terdiri dari tenaga TU Sub Rayon 6 sebanyak 27 sekolah kemudian diambil sampel sebanyak 32 orang. Metode riset ini menggunakan metode kuantitatif yaitu: (1). Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja, (2). Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja, (3). Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja, (4). Budaya organisasi, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja. Sehingga dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi, Kompetensi dan Pelatihan berperan dan memotivasi personil TU untuk meningkatkan kinerja.

**Katakunci:** Budaya Organisasi, Kompetensi, Pelatihan, Kinerja

### **A. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberlangsungan hidup sebuah organisasi, dalam hal ini sumber daya manusia harus memiliki dan menguasai keterampilan. Tenaga kerja staf Tata Usaha (TU), kompetensi tenaga TU agar bisa menguasai teknologi. Budaya organisasi terhadap kinerja tenaga TU. Penelitian terdahulu (Reshy et al. 2019), bahwa budaya organisasi memberi dampak pada kinerja organisasi.

Sekolah tentu tidak bisa lepas dari tenaga TU, dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat menjadikan mereka lebih cepat mengetahui tentang bentuk kehidupan yang

berbeda tempat. Adanya ketergantungan satu sama yang lain membuat kita perlu menghargai kinerja orang lain. (Hanny dkk., 2019). Organisasi dibentuk tidak hanya dalam perusahaan saja, akan tetapi dalam sekolah diperlukan juga sebuah organisasi yang terdiri dari tenaga TU yang mempunyai kemampuan dan kinerja baik.

Tenaga TU merupakan penggerak manajemen sekolah yang sangat penting dan vital, maka kompetensi tenaga TU perlu diperhatikan agar proses pengelolaan administrasi sekolah baik online maupun offline bisa disajikan dengan cepat dan tepat. Karena dalam pelaporan di era industri 4.0 diharapkan tenaga TU bisa menguasai beberapa aplikasi pelaporan yang diperoleh dari kementerian dinas pendidikan dan kebudayaan. Dalam teknisnya tenaga TU sekolah diharapkan bisa membantu kepala sekolah melakukan manajemen sekolah secara administrasi baik untuk kebutuhan informasi secara internal maupun eksternal. Tenaga TU juga melaksanakan kegiatan pengelolaan secara manual yang berkaitan dengan pelaporan disebabkan belum menggunakan komputerisasi dengan baik. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu (Intan et al. : 2018), secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja Pegawai.

Fenomena yang dihadapi Tenaga TU di Sub Rayon 6 SMK kabupaten Tangerang dalam pengelolaan administrasi adalah pengarsipan dan penyajian berkas laporan yang sering berbeda dengan keinginan dari dinas pendidikan propinsi Banten yang menimbulkan penolakan berkas yang dimaksud, selain itu operator pengelolaan sistem aplikasi online maupun offline yang kurang memadai sehingga hanya tenaga TU tertentu yang bisa mengoperasikan atau mengelola aplikasi tersebut.

Oleh karena itu, banyak Tenaga TU yang masih kebingungan dalam mengisi aplikasi online dan pelaporan lainnya, (Elizar dan Hasrudy: 2018) sedangkan dari pemerintah maupun lembaga yang terkait jarang melakukan pelatihan untuk tenaga TU walaupun ada itu hanya diperuntukan untuk sekolah negeri sehingga sekolah swasta kurang informasi yang mengakibatkan salah dalam membuat pelaporan data.

Pelatihan dalam memajemen administrasi yang baik di instansi pendidikan, kurang bahkan jarang diadakan sehingga mengalami kesulitan dalam membuat pelaporan maupun pengarsipan dokumen yang memiliki standarisasi baik. Apalagi untuk menuju sekolah berkualitas ISO bisa diharapkan pembiasaan tenaga TU melaksanakan semua kegiatan kinerja sesuai dengan aturan dan tujuan pekerjaan pada salah satu organisasi. Senada dengan penelitian (Elizar dan Hasrudy:2018) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini menjadi salah satu tantangan berat bagi dunia pendidikan tak terkecuali bagi Sub Rayon 6 SMK Kabupaten Tangerang yang merupakan gugus sekolah menengah kejuruan dibawah Dinas Pendidikan propinsi Banten, sedangkan dari sekian anggota Sub Rayon pengelola 6 memiliki budaya organisasi yang beraneka ragam. Sehingga kepercayaan warga sekolah maupun masyarakat kurang, akibat dari rendahnya kualitas didalam administrasi maupun aturan-aturan yang tidak akurat. Guna meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi Tenaga TU bisa mandiri dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja yang menumbuhkan rasa memiliki, dengan kinerja seperti ini akan meningkatkan gairah semangat bagi Tenaga TU untuk lebih giat bekerja dan berkarya semestinya. Dari pelatihan ini maka akan mendapatkan SDM yang yang handal produktif sesuai dengan harapan, agar mendapatkan tenaga TU yang memiliki kompetensi yang efektif. Dari penjabaran tersebut,

maka penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Tata Usaha Di Sub Rayon 6 SMK Kabupaten Tangerang

## B. Metode

Dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan analisis

statistika deskriptif dan inferensial

### 1. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara
- b. Quesioner
- c. Studi Kepustakaan

### 2. Populasi dan Sampel

Sebagai populasi yaitu tenaga TU sekolah yang berada di Sub Rayon 6 Kabupaten Tangerang berjumlah 110 Orang, jumlah populasi tenaga TU dari beberapa sekolah yang tergabung dalam Sub Rayon 6 SMK Kabupaten Tangerang maka Berlandaskan rumus slovin yang tertera bisa dihitung sampel dari populasi dengan jumlah orang nilai kritis 10% maka sampel 52 responden. Untuk diseminasi sampel di Sub Rayon 6 SMK Kabupaten Tangerang

### 3. Lokasi Penelitian

Subjek penelitian ini tenaga Tata Usaha di sekolah yang tergabung dalam Sub Rayon 6 SMK Kabupaten Tangerang. Dengan objek tenaga Tata Usaha di Sub Rayon 6 SMK Kabupaten sebagai wadah interaktif dan komunikasi antara pengawas dinas, Kantor Cabang Dinas (KCD) Kabupaten Tangerang dengan Sekolah dalam menuju pendidikan *industri 4.0*

**Tabel 1. Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Budaya organisasi	Budaya organisasi sebagai norma	1. Resiko 2. Urgen	Robbins (2003:525)
	Keyakinan, sikap mental dan filosofi organisasi	1. Manfaat 2. SDM 3. Tim yang solid 4. Agresivitas 5. Stabili	Wibowo (2016:33)
Kompetensi	Karakteristik dasar tenaga TU menjadi kinerja yang unggul.	1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Keterampilan	Gordon dalam Sutrisno (2011:204)
Pelatihan	Bagi karyawan untuk menambah pengetahuan, kemampnan dan keterampilan.	1. Instruktur, 2. Peserta, 3. Metode, 4. Tujuan,	Mangkunegara (2012:57)
Kinerja	Evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan sesuai dengan perencanaan	1. Kualitas kerja 2. Efisiensi kerja 3. Sikap kerja	Mangkunegara, (2012:75)

Sumber: Data yang diolah. 2020)

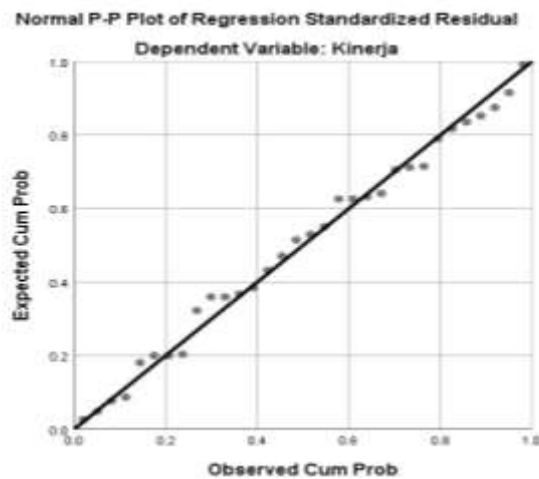
### C. Hasil Dan Pembahasan

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel 0,349 dan memiliki nilai signifikan  $<$  0,05, sehingga variabel valid.

#### 2. Uji Realibilitas

Hasil uji variabel dengan nilai ( $\alpha$ )  $>$  0,60. Dengan nilai = 0,680. Kompetensi = 0,828. Pelatihan = 0,871 dan nilai kinerja = 0,804. Seluruh variabel budaya organisas, kompetensi, pelatihan dan kinerja dinyatakan reliabel dan semua pertanyaan layak.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

(Sumber : Data yang diolah dari penelitian, 2020)

Dari gambar di atas, bisa terlihat bahwa diagonal pada grafik normal P-Plot, maka data residual menjaral diagonal dan menyusuri arah garis berdistribusi normal

#### 3. Uji Multikolinearitas

Tujuan yaitu dengan melakukan Uji Multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	0.342	2.920
	Kompetensi	0.231	4.337
	Pelatihan	0.341	2.929
a. Variabel bebas: Kinerja			

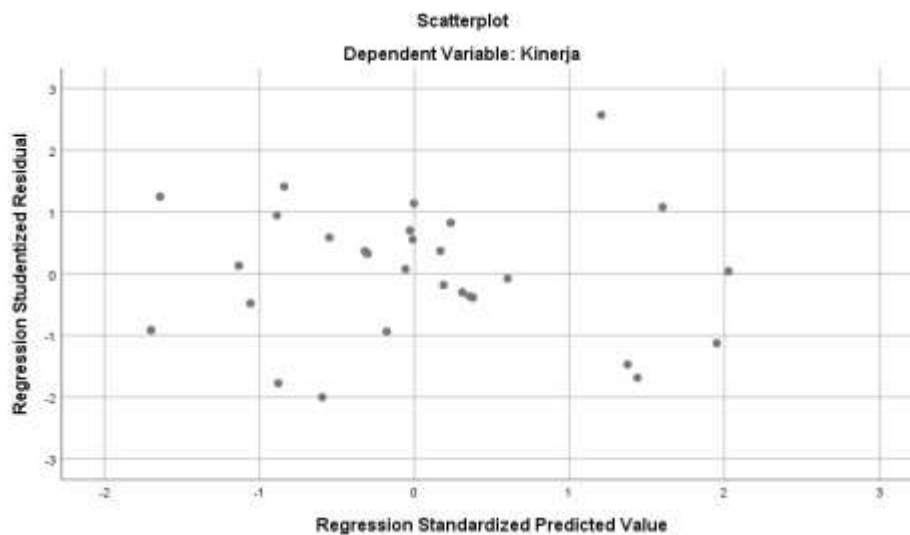
Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil prediksi bisa terlihat bahwa faktor Budaya Organisasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $= 0,342 > 0,10$  dan  $VIF = 2,920 < 10$ . Faktor Kompetensi ( $X_2$ )  $= 0,231 > 0,10$  dan nilai  $VIF = 4,337 < 10$ . faktor Pelatihan ( $X_3$ ) Toleransi  $= 0,341 > 0,10$  dan nilai  $VIF = 2,929 < 10$ .

Dengan toleransi  $< 0,10$  dan nilai  $VIF > 10$ . Tidak ada multikolinearitas antar faktor bebas dalam regresi.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
(Sumber : data yang diolah dari penelitian, 2020)

Dari gambar diagram diatas bahwa titik tersebar tersebar dengan nilai  $= 0$  pada sumbu Y. Dengan demikian, maka model regresi yang akan dibentuk terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja tenaga TU berdasarkan masukan faktor budaya organisasi, Kompetensi dan Pelatihan.

#### 5. Analisis Korelasi Berganda

Bertujuan untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) lebih dari satu variabel secara bersama-sama maka dilakukan Analisis korelasi berganda.

Tabe 3. Hasil Analisis Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.823	5.688		2.079	.047		
	Budaya Organisasi	.481	.269	.398	1.790	.084	.342	2.920
	Kompetensi	.571	.215	.718	2.650	.013	.231	4.337
	Pelatihan	-.424	.188	-.500	-2.249	.033	.341	2.929

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber : data yang diolah dari penelitian, 2020)

Pada tabel 3 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: Kinerja Tenaga TU= 11,823+0,481(budaya organisasi) +0,571(kompetensi) +0,424 (pelatihan). Sehingga dari nilai persamaan regresi linear berganda tersebut, yaitu :

- Konstanta sebesar 11,823 , artinya jika Budaya Organisasi, Kompetensi dan Pelatihan nilainya yaitu 0, sehingga Kinerja Tenaga TU nilainya yaitu 11,823.
- Kepuasan regresi Budaya Organisasi sebesar 0,481, satuan atas dugaan faktor lain nilainya konsisten.
- Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,571 satuan atas dugaan faktor lain pada nilainya konsisten.
- Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,424, maksudya tiap kali kenaikan satu-satuan pelatihan maka Kinerja Tenaga TU dapat turun = 0,424 satuan.

#### 6. Koefisien Determinasi

Dalam menguji kontribusi variabel bebas adalah Budaya organisasi, Kompetensi dan Pelatihan terhadap faktor

Tabel 4. Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.476	1.950	1.730

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya Organisasi,nsi Kompet

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data yang diolah dari penelitian, 2020)

Dari nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,476, maka hal ini menampilkan bahwa faktor Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Pelatihan dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga TU sebesar 47,6% dan sisa sebesar 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 5 Hasil uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.823	5.688		2.079	.047		
	Budaya Organisasi	.481	.269	.398	1.790	.084	.342	2.920
	Kompetensi	.571	.215	.718	2.650	.013	.231	4.337
	Pelatihan	-.424	.188	-.500	-2.249	.033	.341	2.929

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data yang diolah 2020)

Pada dasarnya digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat, maka menggunakan uji-t dalam menguji seberapa kuat masing-masing variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat secara parsial. Dasar pengambilan keputusan

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- c) Nilai t tabel pada taraf^signifikansi 0,05 diperoleh berdasarkan; derajat^kebebasan (dk) adalah  $n-2$ ;  $32-2=30$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,042. Sedangkan hasil^uji t (parsial)

Hasil uji t di atas menunjukkan maka di faktor Budaya Organisasi diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $1,790 < 2,042$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,084 > 0,05$ . Sehingga  $H_1$  ditolak," hal ini meyakinkan bahwa faktor budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap Kinerja Tenaga TU.

Hasil uji t di atas bisa disimpulkan bahwa pada factor kompetensi" diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,650 > 2,042$  dengan taraf signifikansi =  $0,013 < 0,05$ . Sehingga,  $H_2$  diterima. Menunjukkan bahwa faktor Kompetensi berpengaruh "positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Tenaga TU.

Hasil uji t di atas bisa disimpulkan bahwa pada faktor Pelatihan diterima  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $-2,249 > -2,042$  maka taraf signifikansi sebesar  $0,033 < 0,05$ . Sehingga  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa faktor Pelatihan bermakna negatif atas Kinerja Tenaga TU.

#### 7. Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

variabel budaya organisasi, kompetensi dan pelatihan terhadap variabel terikat kinerja tenaga TU. Terdapat pengaruh secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Tabel 7.

Tabel 7. Uji-F (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	118.490	3	39.497	10.386	.000
	Residual	106.479	28	3.803		
	Total	224.969	31			

(Sumber: Data diolah 2020)

- Dependent variabel kinerja
- Predictor (Constant) Pelatihan, Budaya kerja, Kompetensi

#### D. Kesimpulan

- Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tenaga TU, hasil Uji-t budaya organisasi ( $X_1$ ) = 0,342 > 0,10 dan variabel Budaya organisasi nilai VIF = 2,920 < 10. Faktor diperoleh t-hitung > t-tabel, Kompetensi ( $X_2$ ) mempunyai nilai 1,790 < 2,042 dengan taraf Tolerance = 0,231 > 0,10 dan nilai signifikansi = 0,084 > 0,05. VIF = 4,337 < 10
- Pada f-Faktor pelatihan sehingga  $H_1$  ditolak, ( $X_3$ ) mempunyai nilai tolerance sebesar menunjukkan bahwa variabel 0,341 > 0,10 dan nilai VIF = 2,929 budaya organisasi < 10 Berpengaruh terhadap kinerja dari hasil perhitungan diatas. Menunjukkan tidak ada faktor bebas, bahwa budaya organisasi mempunyai nilai tolerance < 0,10 dengan nilai VIF > 10 Sehingga faktor organisasi tidak ada multikolinearitas dalam meningkatkan kinerja faktor bebas dalam model regresi staf TU

#### Referensi

- Algesindo Sudarmanto, 2018, Performance and Competency Development of HR, Cet 4, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ariani, M., Harun, I., 2017. Kepemimpinan Komitmen dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Sumreicon di Kota Balik Papan. Jurnal: GeoEkonomi ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 | ISSN-Print (p): 2086-1117 <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonom>
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, Human Resource Management, Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M.S.P., 2014, Human Resource Management, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Maksudi, Beddy Iriawan, 2017, Basics of Public Administration, Depok: Rajawali Pers
- Ndraha, Taliziduhu, 2010, Organizational Culture, Jakarta: Rineka Cipta



- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Organizational Culture*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Satibi, Iwan, 2011, *Thesis Writing Technique, Thesis & Dissertation*, Bandung: Ceplas
- Siagian P, Sondang, 2003, *Administrative Philosophy*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Silalahi, Ulbert, 2013, *Administrative Studies, Cet 10*, Bandung: Sinar Baru Publisher
- Sugiono., 2015. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi*
- Sumiati, Imas, 2014, *Statistics*, Bandung: Catlas Sutrisno, Edy, 2016, *Human Resource Management*, Jakarta: Kencana
- Suwito., Priansa, D. J., 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Torang, Syamsir, 2016, *Organization & Management (Behavior, Structure, Culture & Organizational Change)*, Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2016, *Organizational Culture: A Need to Improve Long-Term Performance Ed.2, Cet.4*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wilson, Bangun., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga