

**PENGARUH KOMPETENSI SDM, BUDAYA ORGANISASI,
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN**

TUGAS AKHIR

RINA

203402516303



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NASIONAL
JAKARTA**

2024

**PENGARUH KOMPETENSI SDM, BUDAYA ORGANISASI,
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

RINA

203402516303



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NASIONAL
JAKARTA
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

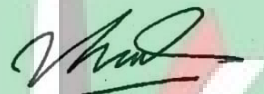
Judul Tugas Akhir :PENGARUH KOMPETENSI SDM, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN

Nama Mahasiswa : R I N A

Nomor Pokok : 203402516303


Program Studi : MANAJEMEN

Menyetujui,
Pembimbing Tugas Akhir,



(Dr. Herry Krisnandi SE.,MM)

Mengetahui,
Program Studi Manajemen,



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS
MANAJEMEN
* BONGMAM DAM BONGMAM *

(Dr. Resti Hardini, S.E.,M.Si.)

Jakarta : Februari 2024

vi

LEMBAR PENGESAHAN

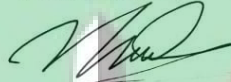
Judul Tugas Akhir :PENGARUH KOMPETENSI SDM, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN

Nama Mahasiswa : R I N A
Nomor Pokok : 203402516303
Program Studi : Manajemen

Diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional

Menyetujui,

Pembimbing Tugas Akhir



(Dr.Herry Krisnandi SE.,MM)


Mengetahui

Ketua Penguji



Prof.Kumba Digdowiseiso,
S.E., M.App.Ec., Ph.D.


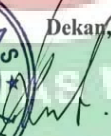
Anggota/Penguji



Dr. Drs. Suadi Sapta Putra,
M.Si.M.

Mengetahui

Dekan,



(Prof.Kumba Digdowiseiso, S.E., M.App.Ec., Ph.D.)

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI SDM, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN

Oleh : R I N A

Npm : 203402516303

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi SDM, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian. Populasi penelitian ini yaitu semua pegawai di lingkup BPPSDMP dengan jumlah 135 personil. Sampel diambil menggunakan *teknik Sempel Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 102 responden. pada penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang telah disebarakan pada 102 responden. Hasil riset ini di proses dan di analisis dengan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS Versi 26.

Hasil riset ini menampilkan bahwa kompetensi SDM, budaya organisasi, memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sementara kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian.

Kata kunci : Kompetensi SDM, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial

LEMBAR PERNYATAAN

Penulis menyatakan dengan sebenar-benarnya segala pernyataan dalam tugas akhir yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI SDM, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN

Merupakan gagasan ataupun hasil penelitian penulis, kecuali yang jelas rujukannya. Tugas akhir ini diajukan untuk memperoleh gelar pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan bisa di periksa kebenarannya.

Jakarta, Februari 2024



RINA

203402516303



ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HR COMPETENCY, ORGANIZATIONAL CULTURE, FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT IN BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN

by : R I N A

Npm : 203402516303

This research aims to determine how much influence HR Competency, Organizational Culture and Financial Compensation have on Job Performance at Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian. The population of this research is all employees within the scope of BPPSDMP with a total of 135 personnel. Samples were taken using a simple random sampling technique with a total sample of 102 respondents. This study used primary data in the form of a questionnaire which was distributed to 102 respondents. The results of this research were processed and analyzed using multiple linear regression analysis using the SPSS Version 26 program.

The research results show that HR competency and organizational culture have an influence on work performance, while financial compensation has no effect on the work performance of employees at the Agricultural Extension and Human Resources Development Agency. The results of this research are expected for agencies to improve competence and organizational culture, because these variables have a significant influence on work performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmatnya dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul "PENGARUH KOMPETENSI SDM, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN”

Saya menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, dan penyusunan tugas akhir ini tidak dapat terwujud tanpa dukungan, bantuan, serta berkat rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa, dan juga bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara moral maupun materiil. Oleh karena itu, dengan rendah hati dan penuh rasa hormat, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Drs. El Amry Bermawi Putera, M.A, selaku Rektor Universitas Nasional yang senantiasa memberi kesempatan dan fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan tugas akhir sebagai persyaratan menempuh gelar sarjana.
2. Bapak Prof.Kumba Digdowiseiso, S.E, M.App.Ec, Ph. D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
3. Ibu Dr. Rahayu Lestari, S.E, M.M, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
4. Ibu Dr.Resti Hardini, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
5. Bapak Dr.Herry Krisnandi SE., MM. selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa mendukung dan membimbing baik secara psikologis maupun teknis serta meluangkan waktu dan memberi masukan yang bermanfaat bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.
6. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa disebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat dan terima kasih atas ilmu yang diberikan kepada penulis dari semester awal hingga saat ini.

7. Seluruh staff sekretariat Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat dan terima kasih.
8. Kepada Bapak Dedi Suprianto dan seluruh pegawai di BPPSDMP di mana penelitian ini dilakukan yang selama ini sudah membantu dalam mengumpulkan data maupun informasi yang diperlukan oleh penulis
9. Kepada kedua orang tua penulis Ibu dan Bapak yang telah memberikan dorongan dan dukungan dalam hal materi serta doa selama penulis menempuh studi. Serta yang selalu menyemangati, selalu memberikan nasihat, selalu memberikan kasih sayang, dan selalu memberikan, perhatian, dan kesabaran sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Kepada sahabat penulis yang telah mendukung penuh yakni, Nurpitriah Rahmawati, Novita Nur Rahmawati, Meisya Nurwida Putri, Bambang Adit Pratama, dan Audi Afiari Rakhmat, dan teman-teman Bro Family yang selalu memberikan semangat, memberi masukan, menemani dan membantu dalam tugas akhir ini.
11. Kepada teman-teman yaitu Hikmatul Laillia, Fadhilah Azzahra Hadi, dan Dyta Ananda, yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini

Dengan demikian, penulis berharap agar tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca secara umum, serta bagi penulis sendiri secara khusus. Mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan tugas akhir ini. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat tidak hanya bagi penulis tetapi juga bagi orang lain. Penulis sangat menghargai kritik dan saran yang membangun, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas karya ini untuk kepentingan pembaca dan penelitian selanjutnya.

Jakarta,

R I N A

203402516303

DAFTAR ISI

COVER BAGIAN DALAM	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iv
LEMBAR PERNYATAN	v
LEMBAR PERSETUJUAN	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
B. Prestasi Kerja	10
1. Definisi Prestasi Kerja	10
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	11
3. Indikator Prestasi Kerja	11
C. Kompetensi Sumber Daya Manusia	12
1. Definisi dan Konsep Kompetensi Sumber Daya Manusia	12
2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	13
3. Indikator Penilaian Kompetensi ASN	14
D. Budaya Organisasi	15

1.	Definisi dan Konsep Budaya Organisasi.....	15
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	16
3.	Indikator Budaya Organisasi.....	16
E.	Kompensasi Finansial.....	17
1.	Definisi dan Konsep Kompensasi Finansial.....	17
2.	Jenis-Jenis Kompensasi Finansial	18
3.	Tujuan Kompensasi Finansial	18
4.	Indikator Kompensasi Finansial.....	18
F.	Keterkaitan Antar Variabel Penelitian.....	19
1.	Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	19
2.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	20
3.	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	21
G.	Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian	21
H.	Kerangka Analisis.....	24
I.	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
A.	Objek Penelitian.....	26
B.	Data Penelitian	26
1.	Sumber Data dan Jenis Data.....	26
2.	Populasi dan Sampel.....	26
3.	Teknik dan Alat Pengambilan.....	27
C.	Jenis Variabel yang Digunakan.....	28
D.	Definisi Operasional.....	28
E.	Metode Analisis	30
1.	Metode Analisis	30
a)	Analisis Deskriptif.....	30
b)	Analisis Inferensial.....	30
c)	Analisis Regresi Linear Berganda	30
2.	Uji Instrumen	31
a)	Uji Validitas.....	31
b)	Uji Reliabilitas.....	31
3.	Uji Asumsi Klasik	31
a)	Uji Normalitas	31
b)	Uji Multikolinearitas	32

c) Uji Heterokedastisitas.....	32
d) Uji Autokorelasi	32
4. Uji Kelayakan Model.....	33
a) Uji F.....	33
b) Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	33
5. Pengujian Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Hasil Penelitian.....	35
1. Deskripsi Data Penelitian	35
2. Karakteristik Responden	37
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
3. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian	41
a. Analisis Deskriptif	41
b. Uji Instrumen	46
c. Uji Asumsi Klasik	48
d. Uji Kelayakan Model	53
e. Uji Hipotesis	54
B. Pembahasan.....	55
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Research Gap Penelitian	3
Tabel 1. 2 Data Kinerja Pegawai	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Skala Likert	28
Tabel 3. 2 Definisi Operasional.....	29
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Kompetensi SDM.....	41
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi.....	42
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Kompensasi Finansial.....	43
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja	45
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel	47
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Variabel	48
Tabel 4. 11 Uji Normalitas.....	49
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4. 13 Uji Heterokedastisitas	50
Tabel 4. 14 Uji Autokorelasi	51
Tabel 4. 15 Analisis Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4. 16 Uji F.....	53
Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	54
Tabel 4. 18 Uji t.....	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Analisis	24
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	71
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	81
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	83
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	84
Lampiran 6 Uji Kelayakan Model.....	86
Lampiran 7 Uji Hipotesis	86
Lampiran 8 Nilai R tabel.....	87
Lampiran 9 Tabel Durbin Watson	87
Lampiran 10 F Tabel.....	88
Lampiran 11 Hasil Turnitin	88

