

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN
PANGAN KABUPATEN NGADA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



OLEH:

**UMRANA YUSUF
2020410025**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS FLORES
ENDE
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : UMRANA YUSUF
Nim : 2020410025
**Judul : PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
KABUPATEN NGADA**

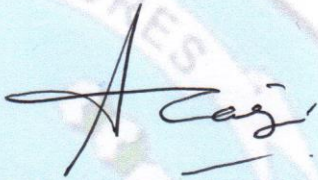
Ende, 22 Januari 2025

Telah Diuji dan Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Flores

Pembimbing I

Pembimbing II


Lambertus Langga, SE., M.Sc
NIDN. 0825077101


Damianus Tola, SE., M.Ec.Dev
NIDN : 0828057901

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Flores


Maria Endang Janu, SE., MM
NIDN 0814109101

LEMBAR PENGESAHAN

Telah Diterima dan Disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Flores untuk Dipertahankan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 22 Januari 2025

**Mengesahkan**
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

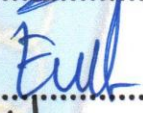
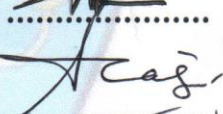
Dr. Rafael Octavianus Byre, SE.,M.Sc.
NIDN. 0826097401

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

**Maria Endang Jamu, SE.,MM**
NIDN. 0814109101

Dewan Penguji:

1. **Gabriel Tanusi, SE.,M.Si**
NIDN.0827067101
2. **Maria Endang Jamu, SE.,MM**
NIDN. 0814109101
3. **Santy Permata Sari, S.AB.,MM**
NIDN. 0829069001
4. **Damianus Tola, SE.,M.Ec.Dev**
NIDN : 0828057901
5. **Lambertus Langga,SE.,M.Sc**
NIDN. 0825077101

1. 
2. 
3. 
4. 
5. 



**UNIVERSITAS FLORES
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN NGADA”**. Dan dimajukan untuk diuji pada tanggal, 22 Januari 2025 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan bahwa gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bilah kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Ende, 22 Januari 2025

Yang Memberi Pernyataan



Umrana Yusuf
2020410025

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

Q.S AL-Baqarah:286

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu.”

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia
jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya.”

PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali, persembahan. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai?

Seiring perjuangan yang harus bergelora menuju harapan yang lebih baik dari diri, keluarga dan sesama. Dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang dimiliki, secara tulus skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Allah SWT yang selalu membimbing, menyertai dan menuntun saya dalam proses penulisan hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Kepada Mama tersayang Siti Hajar (Alm) yang telah berkorban segalanya untuk melahirkan saya, yang sangat saya cintai, sayangi dan paling berarti dalam hidupku. Semoga Allah SWT melapangkan kubur dan menempatkan ibu ditempat yang paling mulia disisi mu.
3. Kepada Ayahanda Yusuf Umar yang sangat saya sayangi dan cintai, yang selalu mendoakan, mendukung, memberi nasehat dan semangat serta yang selalu mendoakan kelancaran dalam menjalani pendidikan sampai selesai. Terimakasih atas setiap lelah dan upaya ayah untuk mencari rezeki agar saya bisa mendapatkan pendidikan yang tinggi. Semoga ayah panjang umur dan sehat selalu agar bisa mendampingi setiap proses anak-anak ayah. Saya persembahkan skripsi dan gelar saya untuk kedua orang tua saya.

4. Untuk kakakku Muhammad jumaidin, Abdul latif, Afriyanti kahar, Fitriyani dan adikku Ismulah, Afdhal riski, Ainun jariah, Ade nia, kosta, putry, taty, rolin, Terimakasih telah menjadi penyemangat dalam mengerjakan skripsi saya.
5. Untuk keluarga besar tercinta dari ayah dan mama yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih banyak sudah memberikan semangat yang luar biasa dan dukungan kepada saya dalam mengerjakan skripsi.
6. Yang terkasih Dosen pembimbing saya Bapak Lambertus Langga, SE.,M.Se dan Bapak Damianus Tola, SE.,M.Ec.Dec yang sudah membimbing serta memberikan masukan dan saran selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu pegawai kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Ngada yang sudah mengijinkan dan membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat saya Marta nitu, Siti sara pua, fitriani R.H ahmad, Emerensiana mondo, Theresia avila toyo yang selalu menemani dan memberikan masukan, saran, motivasi dan semangat dalam mengerjakan skripsi saya.
9. Untuk teman-teman Manajemen angkatan 2020 yang sudah sama-sama berjuang dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk Almamater tercinta Universitas Flores Ende.
11. Teruntuk diriku sendiri, Apresiasi yang sebesar-besarnya karena sudah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terimakasih sudah

berjuang menjadi yang baik, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya, yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

KATA PENGANTAR

Dalam lembar berharga ini terlebih dahulu penulis mengucapkan syukur dan Terimakasih kepada Allah SWT atas berkat dan anugerahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh budaya kerja, Kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ngada.” Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam meraih gelar sarjana Manajemen (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Flores Ende, penulis menyadari bahwa manusia tidak ada yang sempurna, maka pada kesempatan ini ijin penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, arahan, dan dorongan selama penulis berkuliah. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih terutama kepada:

1. Yayasan Perguruan Tinggi Universitas Flores yang sudah membuka Lembaga Pendidikan di Daerah Flores kepada semua pihak untuk belajar di Lembaga ini.
2. Bapak Dr. Wilybrodus Lanamana, M.M.A. selaku Rektor Universitas Flores beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Rafael Octavianus Byre, S.E.,M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Flores.
4. Ibu Maria Endang Jamu, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Flores dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Fores

5. Bapak Lambertus Langga, SE.,M.Sc selaku pembimbing 1 dan Damianus Tola, SE.,M.Ec. Dec selaku pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan selama penyusunan proposal sampai skripsi.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut namanya satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan oleh penulis. Dan harapan dari penulis semoga skripsi ini dapat memberi manfaat kepada pembaca pada umumnya.

Ende, Februari 2025

Umrana Yusuf

ABSTRAK

Umrana Yusuf. “Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ngada”. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Flores Ende, 2024.

Pembimbing I : Lambertus Langga, SE., M.Sc

Pembimbing II : Damianus Tola, SE., M.Ec.Dev

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja, terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Ngada. (2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Ngada. (3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Ngada. (4) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja, kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Ngada. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Accidental Sampling*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : **(1).** Hasil Penelitian H1 dapat diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja (X1) yaitu sebesar 2,782 sedangkan t_{tabel} diperoleh sebesar 2,009 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,055, maka t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,782 > 2,009$), dan memiliki nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ sehingga H_0 diterima atau variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Ngada (Y). **(2).** Hasil (H2) uji regresi variabel Kompetensi SDM (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.139 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,009 maka t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,367 > 2,009$), dan memiliki nilai signifikansi $0,041 < 0,05$ sehingga H_0 diterima atau variabel Kompetensi SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Ngada (Y). **(3).** Hasil (H3) uji regresi variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.349 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,009 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,182 > 2,055$), dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Ngada (Y).

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Umrana Yusuf. “The Influence of Work Culture, Human Resource Competence (HR) and Work Motivation on Employee Performance at the Office of Agriculture and Food Security, Ngada Regency”. Thesis. Management Study Program. Faculty of Economics and Business. University of Flores Ende, 2024.

Supervisor I: Lambertus Langga, SE., M.Sc

Supervisor II: Damianus Tola, SE., M.Ec.Dev

The objectives of this study are: (1) To determine the influence of work culture on employee performance at the Office of Agriculture and Food Security, Ngada Regency. (2) To determine the influence of human resource competence (HR) on employee performance at the Office of Agriculture and Food Security, Ngada Regency. (3) To determine the influence of work motivation on employee performance at the Office of Agriculture and Food Security, Ngada Regency. (4) To determine the influence of work culture, human resource competence and work motivation on employee performance at the Office of Agriculture and Food Security, Ngada Regency. This study uses quantitative methods. This research was conducted on Employees of the Office of Agriculture and Food Security. The determination of the sample in this study used the Accidental Sampling technique.

The results of the analysis show that: (1). The results of the H1 study show that the t-count value for the Work Culture variable (X1) is 2.782 while the t-table is 2.009 when compared to the t-table value at a significance level of 0.05, which is 2.055, then the t-count is greater than the t-table ($2.782 > 2.009$), and has a significance value of $0.035 < 0.05$ so that H0 is accepted or the Work Culture variable (X1) has a significant effect on the performance of employees of the Ngada Regency Agriculture and Food Security Office (Y). (2). The result (H2) of the regression test of the HR Competence variable (X2) on employee performance (Y), the calculated t value is 2.139 when compared to the t table value at a significance level of 0.05, which is 2.009, so the calculated t is greater than the t table ($3.367 > 2.009$), and has a significance value of $0.041 < 0.05$ so that H0 is accepted or the HR Competence variable (X2) has a significant effect on the performance of employees of the Ngada Regency Agriculture and Food Security Service (Y). (3). The result (H3) of the regression test of the Work Motivation variable (X3) on employee performance (Y), the calculated t value is 2.349 when compared to the t table value at a significance level of 0.05, which is 2.009, so the calculated t is greater than the t table ($2.182 > 2.055$), with a significance value of $0.026 < 0.05$ so that H0 is accepted. This shows that the hypothesis shows that the Work Motivation variable (X3) has an effect on the performance of employees of the Ngada Regency Agriculture and Food Security Service (Y).

Keywords: Work Culture, Human Resource Competence, Work Motivation

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Budaya Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja.....	14
2.1.2.2 Indikator-indikator Budaya Kerja	16
2.1.2.3 Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja.....	17
2.1.2.4 Jenis Budaya Kerja.....	18
2.1.2.5 Faktor-faktor Budaya Kerja	18
2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi SDM	20
2.1.3.3 Indikator-indikator Kompetensi sumber daya manusia (SDM)	23
2.1.3.4 Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia	24
2.1.4 Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	26
2.1.4.3 Indikator-indikator Motivasi Kerja	30
2.1.4.4 Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	31
2.1.4.5 Tujuan Motivasi Kerja	32
2.1.5 Kinerja Pegawai	33
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai	33
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	35
2.1.5.3 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai.....	36

2.1.5.4 Tujuan Kinerja Pegawai	37
2.2 Penelitian Terdahulu	37
2.3 Pengembangan Hipotesis	
2.3.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai	40
2.3.2 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.3.4 Pengaruh Budaya kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	42
2.4 Kerangka Berpikir	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian.....	44
3.2 Lokasi Penelitian.....	44
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel.....	45
3.4 Defenisi Operasional Variabel	45
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	46
3.5.1 Jenis Data	46
3.5.2 Sumber Data.....	47
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6.1 Observasi.....	47
3.6.2 Kuesioner	47

3.6.3 Dokumentasi	48
3.7 Instrumen Penelitian	48
3.8 Teknik Analisis Data.....	48
3.8.1 Uji Validasi dan Realibilitas	48
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.9 Uji Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran umum lokasi penelitian	55
4.1.1 Gambaran umum dinas pertanian dan ketahanan pangan	55
4.1.2 Visi Misi dinas pertanian dan ketahanan pangan	56
4.1.3 Fasilitas dinas pertanian dan ketahanan pangan.....	57
4.2 Hasil Penelitian	58
4.2.1 Deskripsi Responden.....	58
4.3 Uji Instrumen Penelitian	60
4.3.1 Uji Validitas	60
4.3.2 Uji Reliabilitas	63
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	65
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	66
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.4.1 Uji t (Uji Parsial).....	68
4.4.2 Uji F (Uji Simultan)	70

4.4.3 Uji Koefisien Detriminasi (R^2).....	71
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	72
4.5.1 Pengaruh Budaya Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ngada	72
4.5.2. Pengaruh Kompetensi SDM, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahan Pangan Kabupaten Ngada.....	73
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ngada	75
4.5.4 Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ngada.....	76
BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan kab Ngada	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	45
Tabel 3.2 Keterangan skor	48
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Tabel Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.4 Uji Realibilitas	63
Tabel 4.5 Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.6 Multikolinearitas	67
Tabel 4.7 Heteroskedastisitas.....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi (Uji t).....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji F	71
Tabel 4.10 Haisl Uji Kofesien Detriminasi (R^2)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Krangka Berpikir.....	43
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ngada	57
Gambar 4.2	Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 4.2	Diagram Data Responden Berdasarkan Usia	60