GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SINEMBAH TANJUNG MUDA HULU

Dian Utami[1], Soulthan Saladin Batubara[2], Firman Ario[3]
[1,2,3]Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Email korespondensi: dianutami2233@gmail.com
Email: soulthanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id; firmanario@pancabudi.ac.id

ABSTRACT

The research analysis aims to analyze the influence of organizational culture and competence on the performance of employees at the Sinembah Tanjung Muda Hulu District Head Office. The data analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 25 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 37 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The results of the research show that the test results for the organizational culture variable show a tcount value of 2.964 > ttable of 2.03 with a significant value of 0.005 <0.05, so hypothesis H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that organizational culture has a partially positive and significant effect on the performance of the employees of the Sinembah Tanjung Muda Hulu District Head Office. The test results for the competency variable show a tcount value of 5.161 > ttable of 2.03 with a significant value of 0.00 <0.05, so the hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected, meaning that competency has a partially positive and significant effect on the performance of employees at the Sinembah Tanjung Muda Hulu District Head Office. The results of the simultaneous hypothesis test or F test prove that the calculated F value is 71.841 which is greater than 3.28 and the significant value of 0.000 is smaller than 0.05 so it can be concluded that H3 is accepted and H0 is rejected so it can be concluded that organizational culture and compensation have a significant simultaneous effect on the performance of employees at the Sinembah Tanjung Muda Hulu District Head Office.
Keywords: Organizational Culture, Competency and Employee Performance.

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,964 > t_{tabel} sebesar 2,03 dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu. Hasil pengujian untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,161 > t_{tabel} sebesar 2,03 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H0 ditolak, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu. Hasil uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 71,841 yang lebih besar dari 3,28 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu.
Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed Google scholar GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX Indonesia OneSearch

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

PENDAHULUAN

Organisasi baik di pemerintahan maupun swasta memiliki rancangan kerja yang harus dicapai berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai target kerja yang telah dirancang dibutuhkan peran pegawai yang dapat bekerja secara profesional untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Salah satu indikator untuk menilai pencapaian kerja pegawai dapat diukur berdasarkan kinerja yang dihasilkan pegawai. Menurut (Kasmir, 2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun menurut (Sedarmayanti, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu (Batubara dan Insan, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi (Kasmir, 2019). Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Menurut (Robins, 2019) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan berfungsi untuk membedakan organisasi satu dengan yang lain. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai persepsi bersama yang dipegang oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2019). Adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai terdapat pada penelitian Alasyari et al (2023) yaitu menemukan korelasi moderat yang positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai dan juga hasil penelitian Vebrianis, et al (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Fungsi budaya organisasi sebagai pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi melalui nilai-nilai dan norma yang dianut untul lebih berinovasi. Employee performance will certainly contribute positively to the company's growth. (Siregar, 2024).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi menurut Sudarmanto (2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara,2019).

Penelitian ini dilakukan di Instansi pemerintahan yaitu Kantor Camat. Pemerintah kecamatan merupakan unsur pembantu pimpinan pemerintah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh kepala camat, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/WaliKota. Kepala kecamatan bertugas membantu Bupati/Wali Kota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organiasi dan tata laksana serta memberikan pelyanan administrasi kepada seluruh perangkat Daerah Kecamatan, kepala camat diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Wali Kota.

Instansi pemerintahan yang baik adalah instansi pemerintahan yang mampu menjalankan tupoksi instansinya dengan efektif dan efisien. Dalam instansi pemerintahan yang perlu mendapatkan perhatian adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang ditujukan untuk mengelola pegawai dan karyawannya, agar diperoleh karyawan yang berkinerja baik bermutu dan mengetahui tugasnya, maka suatu instansi pemerintahan tersebut perlu memiliki para pegawai yang berpendidikan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Pegawai merupakan asset sangat penting yang memiliki akal dan tenaga untuk dapat berpikir dan

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id
Indexed Google scholar GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX OneSearch

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

beraktifitas. Demi meningkatkan kinerja para pegawai kantor tersebut maka banyak cara yang dilakukan oleh organisasi dalam memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tanpa adanya kinerja pegawai yang terampil, ahli dan loyal, serta berdedikasi tinggi, maka fungsi operasional instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan. Pegawai yang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya akan melaksanakan tugas dengan baik, bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab yang pada akhirnya dapat membantu tercapainya tujuan instansi pemerintah.

Penelitian ini dilakukan di kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu. Kantor camat ini memiliki tupoksi untuk melayani masyarakat dengan baik dan memuaskan maka para pegawai kantor camat harus memiliki sikap melayani dengan sepenuh hati kepada masyarakat agar program pemerintah dapat disalurkan dengan baik. Peneliti melakukan pra survey untuk melihat kinerja pagawai kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu. Berdasarkan hasil pra survey dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang kurang optimal dalam melayani masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari pelayanan kepada masyarakat yang sangat lambat dan beberapa masyarakat yang mengeluh akan pelayanan administrasi seperti akta kelahiran, akta kematian dan pelaksanaan program maupun kegiatan di tingkat desa yang kurang efektif. Peneliti melihat beberapa permasalahan yang menyebabkan pelayanan yang kurang efektif yaitu sikap dan perilaku pegawai yang kurang disiplin menjadi budaya atau kebiasaan di Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu sehingga menyebabkan pelayanan terhadap masyarakat kurang efektif. Beberapa hal yang disoroti yaitu perilaku kerja yang tidak mengikuti aturan dan pelayanan yang kurang ramah dan tidak semangat menjadi penyebab pelayanan admisnistrasi pada masyarakat menjadi kurang efektif.

Peneliti melihat beberapa hal lain berdasarkan hasil pra survey yaitu kompetensi menjadi permasalahan yang dapat menjadi penyebab pelayanan dan program desa menjadi kurang efektif. Pegawai seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja yang diberikan di dalam kantor tersebut, karena suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang yang tidak sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan itu tidak akan baik dan sukses. Berdasarkan tingkat pendidikan para pegawai kantor camat tersebut didapat bahwa Pegawai Kantor Camat dengan tingkat pendidikannya tamatan S1, D3 dan SMA sederajat. Dengan tingkatan pendidikan para pegawai tersebut sudah jelas sangat bepengaruh pada kinerja para pegawai kantor camat tersebut. Kondisi ini sangat bertolak belakang dengan kantor camat yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang semangat kerja lebih tinggi dan berkualitas bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kompetensi yang dibutuhkan selaian pendidikan yang relevan dengan jabatan yaitu kompetensi soft skill yaitu kemampuan berkomunikasi dan mensosialisasikan program desa kepada masyarakat secara baik. Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis terkait dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu**.**

PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2019) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pendapat (Hasibuan, 2019) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id
Indexed Google scholar GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX Indonesia OneSearch

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Robins, 2019) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Sedarmayanti (2019) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, loyalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja , komitmen kerja dan kerja tim.

Budaya Organisasi

Menurut (Robins, 2019) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan berfungsi untuk membedakan organisasi satu dengan yang lain. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai persepsi bersama yang dipegang oleh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2019).

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robins (2019) beberapa indikator budaya organisasi yaitu

1. Inovatif memperhatikan risiko
2. Beriorientasi pada hasil
3. Beriorientasi pada semua kepentingan
4. Beriorientasi detail pada tugas

Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara,2019). Kompetensi menurut Sudarmanto (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Indikator Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2019) beberapa indikator kompetensi yaitu

1. Pengetahuan
2. Pemahaman
3. Kemampuan
4. Sikap

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

Tabel 1: Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
	X_1.1	0,546		Valid
	X_1.2	0,678		Valid

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id
Indexed Google scholar GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX indonesia OneSearch

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Budaya Organisasi (X_1)	X_1.3	0,362	0,3	Valid
	X_1.4	0,426		Valid
	X_1.5	0,710		Valid
	X_1.6	0,628		Valid
	X_1.7	0,667		Valid
	X_1.8	0,713		Valid
Kompetensi (X_2)	X_3.1	0,507	0,3	Valid
	X_3.2	0,429		Valid
	X_3.3	0,606		Valid
	X_3.4	0,636		Valid
	X_3.5	0,645		Valid
	X_3.6	0,801		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,527	0,3	Valid
	Y.2	0,495		Valid
	Y..3	0,562		Valid
	Y.4	0,638		Valid
	Y..5	0,591		Valid
	Y.6	0,510		Valid
	Y.7	0,576		Valid
	Y.8	0,760		Valid
	Y..9	0,511		Valid
	Y.10	0,694		Valid
	Y.11	0,458		Valid
	Y.12	0,590		Valid

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliablitas dilakukan untuk melihatapakahdata bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Organisasi	0,853	8
Kompetensi	0,844	8
Kinerja Pegawai	0,890	12

Sumber: Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar (>) dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

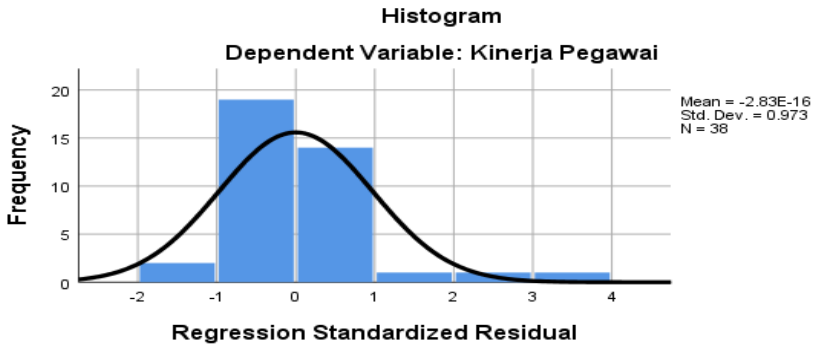
Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id
Indexed Google scholar GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX indonesia OneSearch

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

Uji Normalitas

Merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

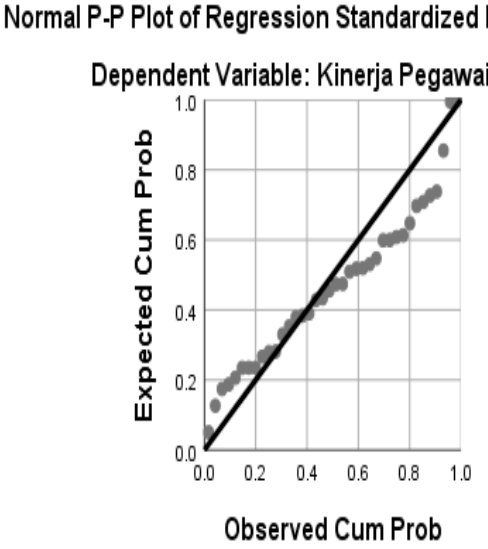
Gambar 1: Uji Histogram



Sumber: Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 2: Uji PP Plot



Sumber: Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolineritas. Adapun hasil uji multikolinearitas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id
Indexed Google scholar GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX Indonesia OneSearch

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinearitas

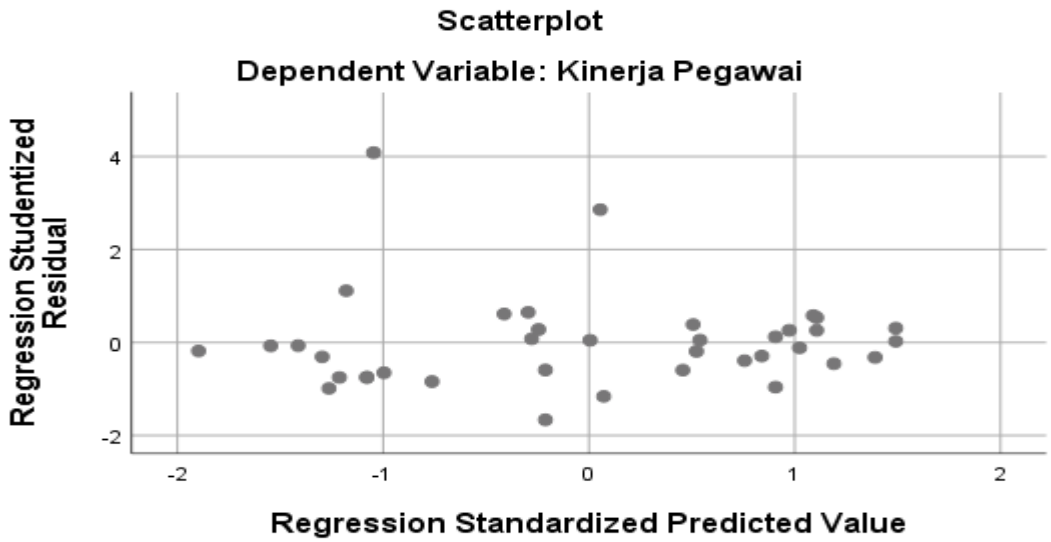
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Budaya Organisasi	.410	2.439
	Kompetensi	.410	2.439

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja tidak mengalami masalah multkolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3: Uji Heterokedesitas



Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4: Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,497	3,705	

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id
Indexed Google scholar GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX indonesia OneSearch

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

	Budaya Organisasi	0,622	0,210	0,346
	Kompetensi	0,872	0,169	0,603

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = 1{,}497 + 0{,}622\ X_1 + 0{,}872\ X_2$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,497 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika budaya organisasi dan kompetensi dianggap nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,497 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,622 yang berarti bahwa jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,622 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,871 yang berarti bahwa jika variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,871 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 5: Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,497	3,705		0,404	0,689
Budaya Organisasi	0,622	0,210	0,346	2,964	0,005
Kompetensi	0,872	0,169	0,603	5,161	0,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

1. Hasil pengujian untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,964 > t_{tabel} sebesar 2,03 dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,161 > t_{tabel} sebesar 2,03 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H0 ditolak, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2058.805	2	1029.402	71.841	.000[b]

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed Google scholar GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX Indonesia OneSearch

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

	Residual	501.511	35	14.329		
	Total	2560.316	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi
Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 71,841 yang lebih besar dari 3,28 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji R^2 (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897[a]	.804	.793	3,783

Predictors: Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Hasil menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square 0,793 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79,3% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh budaya organisasi dan kompetensi sedangkan sisanya 20,7% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti telah menemukan bahwa budaya organisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t-hitung 2,964 > 2,03 dan nilai signifikan 0,005 < 0,05 maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Arah positif menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan budaya organisasi dengan indikator inovatif memperhatikan risiko, beriorientasi pada hasil, beriorientasi pada semua kepentingan dan beriorientasi detail pada tugas berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Asrul et al, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan budaya organisasi di Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu. Budaya yang positif mendorong pegawai untuk merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkontribusi, kinerja mereka cenderung meningkat. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka membantu pegawai untuk berbagi ide, masalah, dan solusi. Ini menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan meningkatkan produktivitas.

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id
Indexed Google scholar GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX Indonesia OneSearch

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti telah menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kpegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai dari F hitung sebesar 71,841 yang lebih besar dari 3,28 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa kompetensi dapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan kompetensi dengan indikator pengetahuan, pemahaman, kemampuan, dan sikap maka berdampak pada penigkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Mukhtar, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan analitis dan pemecahan masalah dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik. Mereka dapat mengidentifikasi isu dan menemukan solusi yang tepat, yang meningkatkan kinerja keseluruhan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan kompetensi pegawai yang masih kurang baik.

Pengaruh Budaya Organissai dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seluruh pegawai dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai dari F hitung sebesar 40,491 yang lebih besar dari 3,13 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan budaya organisasi dan kompetensi maka menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan menurunnya kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari uraian pembahasan didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,964 > t_{tabel} sebesar 2,03 dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu.
2. Hasil pengujian untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,161 > t_{tabel} sebesar 2,03 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H0 ditolak, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu.
3. Hasil uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 71,841 yang lebih besar dari 3,28 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu.

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id
Indexed Google scholar GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX Indonesia OneSearch

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

REFERENSI

Alasyari, Ajid, Irpan, Alkhomas, & Sofrotun. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasaan Kerja Pegawai. Jurnal Syntax Admiration, 4(1), 117–124.

Asrul, A., Muhammadiyah dan Mustari, N (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. Journal Unismuh.

Batubara, S, S. dan Insan, M, Y (2022). Analisis Determinan Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, volume 5, Nomor 1.

Kasmir (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara (2019).Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mukhtar, A., Toto, H, D., Mutmainnah, I (2021). Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Novel Management Review. Volume 2 Nomor 2

Robbins (2019), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2018). Metode Penelitian, Medan : Penerbit USU press

Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siregar, E, N., Lubis, H, P dan Aria, F (2024). The Influence Of Work Discipline, Loyalty, And Workload On Employee Performance At PT Indomarco Prismatama, Simalingkar Area, Medan Selayang. Edunomika. Vol. 8.

Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Alfabeta,Bandung.

Vebrianis, S., Agussalim dan Haryati, R (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. Jurnal Pengembangan Manajemen dan Bisnis Vol 3 , No 3.

.

.

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed Google scholar GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX Indonesia OneSearch