
PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA LANGSA

¹Nabillah Rizki Dwiyantri, ²Dhian Rosalina, ³Syardiansah

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra

¹nabillahdwiyantri@gmail.com ²dhian.rosalina@unsam.ac.id

³[syardsiansah@unsam.ac.id](mailto:syardiansah@unsam.ac.id)

Email Korespondensi: dhian.rosalina@unsam.ac.id

ABSTRACT

This research aims to investigate the impact of work culture and employee competence on performance at the Department of Population and Civil Registration in Langsa City. The study employs a quantitative approach with an associative design. Data collection was conducted through questionnaires distributed to 40 participants who comprised the sample for this study. The gathered data were processed using multiple linear regression analysis with SPSS version 2020 software. Findings reveal that both work culture and competence significantly influence employee performance, individually and jointly. These results underscore the critical role of fostering a positive work culture and enhancing employee competence as key strategies to boost organizational performance. The adjusted coefficient of determination (Adjusted R²) indicates that work culture and competence account for 33.9% of the variability in employee performance, with the remaining 66.1% attributed to other factors beyond the scope of this study.

Keywords: Work culture, Competence, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 partisipan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 2020. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama. Hasil ini menggarisbawahi peran penting dalam mengembangkan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kompetensi karyawan sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. Koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R²) menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi menyumbang 33,9% dari variabilitas kinerja karyawan, dengan 66,1% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Kata kunci: Budaya kerja, Kompetensi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah salah satu unsur yang sangat berharga dan



memiliki peran krusial dalam mencapai keberhasilan serta kemajuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya bertindak sebagai pelaksana tugas, akan tetapi juga sebagai penggerak utama dalam seluruh kegiatan di dalam suatu organisasi serta berkontribusi dalam menentukan arah, pencapaian tujuan, dan menjaga keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi termasuk instansi pemerintah tentu menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan hasil terbaik atas pekerjaannya. Untuk mewujudkan hal tersebut, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik dan mampu membawa kemajuan bagi organisasi.

Kinerja merupakan merupakan salah satu parameter utama untuk menilai hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi kepada nya.

Keberadaan pegawai di dalam suatu organisasi harus diperhatikan, serta diarahkan, dan dikoordinasikan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi (Jusup, 2020). Dalam konteks instansi pemerintahan, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat krusial karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik. Semakin baik kinerja pegawai, semakin besar kontribusi yang diberikan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan instansi. Tingkat kinerja pegawai juga berpengaruh pada efektivitas pelaksanaan program kerja, tingkat kepuasan masyarakat, serta citra dan kepercayaan publik terhadap instansi pemerintah. Kinerja pegawai dalam suatu instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Di antara faktor-faktor tersebut, budaya kerja dan kompetensi merupakan dua hal yang sangat penting dan memiliki dampak besar terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Budaya kerja merupakan bagian penting dalam suatu organisasi sebab tanpa didasari dengan budaya kerja yang jelas, organisasi tersebut mungkin tidak akan berjalan dengan baik (Sukartini & Gaol, 2022). Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, kebiasaan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh anggota organisasi saat melaksanakan tugas dan mencapai tujuan bersama. Budaya sangat terkait dengan hasil kerja pegawai karena prinsip dan kebiasaan yang diadopsi dalam suatu organisasi akan berdampak pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Budaya kerja yang terbentuk dengan baik dapat membantu menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk memberikan hasil kerja yang lebih optimal dalam pekerjaannya.

Kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki seorang individu yang memungkinkan orang tersebut untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang disyaratkan dalam suatu organisasi tersebut, sehingga dapat meraih hasil yang diharapkan (Gifari & Pancasasti, 2022). Kompetensi mencakup wawasan, pengetahuan, kemampuan, serta sikap yang di perlukan agar pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan akan lebih mampu memahami tugas mereka, menghadapi berbagai tantangan, mengambil keputusan yang tepat, dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Di sisi lain, pegawai dengan kompetensi yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam memahami tugas, melakukan kesalahan saat bekerja, serta memerlukan waktu yang lebih lama untuk



menyelesaikan tugas mereka.

Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa adalah unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai tugas menjalankan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Instansi ini bertanggung jawab untuk memberikan layanan publik yang mencakup penyediaan fasilitas administrasi kependudukan dan pengelolaan informasi terkait dan pemanfaatan data seperti pembuatan KTP, Kartu Keluarga, akta kelahiran, akta kematian, dan dokumen kependudukan lainnya. Sebagai instansi pemerintah yang berinteraksi langsung dengan publik, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diharapkan untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat dan prima. Tingkat pelayanan yang diberikan tidak hanya merefleksikan kinerja pegawai, melainkan juga mempengaruhi citra dan reputasi instansi di mata publik. Untuk mencapai standar pelayanan yang diharapkan, pegawai diharuskan mempunyai kompetensi yang memadai serta menerapkan budaya kerja yang mengedepankan profesionalisme, tanggung jawab dan integritas.

Masalah yang muncul di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa berkaitan dengan kinerja pegawai yang dinilai belum optimal. Salah satu fenomena permasalahan yang timbul adalah budaya kerja yang ideal belum sepenuhnya tercermin dalam sikap kerja pegawai. Meskipun instansi telah menetapkan peraturan, imbauan, dan standar pelayanan yang jelas, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan tersebut. Hal ini terlihat dari ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas, seperti tidak mematuhi alur pelayanan yang telah ditetapkan, kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta rendahnya kedisiplinan pada saat jam masuk kerja maupun setelah waktu istirahat.

Selanjutnya, fenomena permasalahan lain yang terjadi yaitu terkait kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana, masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam penguasaan kompetensi teknis dalam mengoperasikan SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan). Misalnya, ketika SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan) mengalami pembaruan fitur, beberapa pegawai kesulitan dalam beradaptasi sehingga proses pelayanan menjadi lambat. Selain itu, terdapat pula fenomena lain yang berkaitan dengan kompetensi non-teknis seperti kemampuan berkomunikasi dalam pelayanan publik. Masih terdapat pegawai dengan kemampuan berkomunikasi yang rendah sehingga cenderung mengalami kesulitan dalam menjelaskan prosedur administrasi dengan baik dan terkadang menunjukkan sikap yang kurang ramah. Hal ini menyebabkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang di sediakan menjadi rendah.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Kerja



Budaya kerja adalah suatu falsafah yang bersumber dari suatu pandangan hidup yang mencerminkan nilai-nilai yang menjadi karakter, kebiasaan, dan pendorong perilaku yang dibudayakan dalam suatu kelompok. Nilai-nilai ini tercermin dalam sikap, keyakinan, dan tindakan yang terwujud dalam bentuk kerja (Widodo, 2020). Sedangkan, menurut Osborn dan Plastrik (Asgaruddin, 2021) menyatakan bahwa budaya kerja adalah sekumpulan perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi dengan sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, budaya kerja ialah kumpulan nilai, sikap, perilaku, dan kepercayaan yang tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi atau kelompok kerja, yang menjadi landasan dan pedoman dalam bersikap serta menjalankan tugas dan tanggung jawab. (Subandrio & Avila, 2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu” menemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja. Adapun indikator untuk mengukur budaya kerja adalah, kebiasaa, peraturan, dan nilai nilai (Widodo, 2020).

Kompetensi

kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki kelebihan yang bersumber dari aspek yang berkaitan dengan pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison, Anwar, & Imas Komariyah, 2020). Sementara itu, (Wibowo, 2022) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan atau melakukan pekerjaannya dengan berlandaskan keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan itu.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan optimal yang berlandaskan pada pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. (Kurnia & Andi, 2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya” menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi juga merupakan salah satu faktor penting penting yang memengaruhi kinerja. Adapun indikator untuk mengukur kompetensi menurut Wibowo (Trisdiana, Sutrisna, & Karmila, 2023) adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diraih oleh individu yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana potensi individu dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu (Afandi, 2021). Sementara itu, (Kasmir, 2019) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil pekerjaan yang telah dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama rentang waktu tertentu. Kinerja pegawai tidak hanya berfokus pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

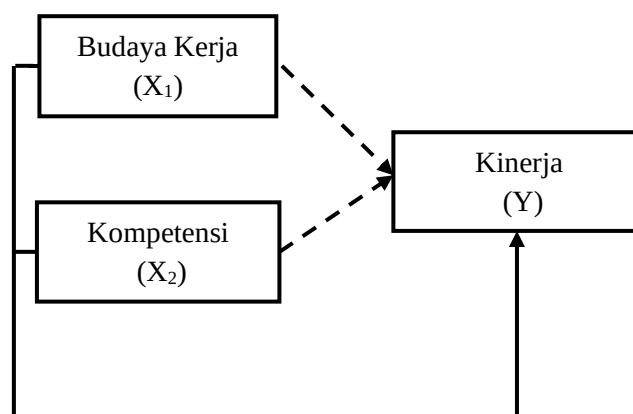


menyelesaikan tugas-tugas yang diamanatkan, namun juga meliputi proses yang dilalui untuk meraih hasil tersebut (Hadrawi, Mas'ud, & Badaruddin, 2022).

Dari berbagai penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah output yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan dalam rentang waktu tertentu. (Irmayanti, Widiastini, & Suarmanayasa, 2020) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan" menemukan bahwa kompetensi dan budaya kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Adapun indikator untuk mengukur kinerja menurut Robbins (Priyono, 2024) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Skema Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independen), yaitu : budaya kerja dan kompetensi yang menghubungkan variabel terikat (dependen), yaitu : kinerja. Budaya kerja dan kompetensi sangat penting bagi suatu organisasi karena sangat erat kaitannya dalam mempengaruhi kinerja oleh karena itu, perlu diperhatikan keberadaannya dan dikelola dengan baik. Sehingga, kinerja dapat ditingkatkan menjadi lebih optimal dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat digambarkan mengenai keterkaitan budaya kerja dan kompetensi dengan kinerja pegawai. Secara skematis gambaran skema penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Skema Penelitian.

Keterangan :

X₁ : Budaya Kerja

X₂ : Kompetensi

Y : Kinerja Pegawai

— : Pengaruh Secara Simultan

- - - : Pengaruh Secara Parsial



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel bebas, yaitu budaya kerja (X_1) dan kompetensi (X_2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana budaya kerja dan kompetensi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, seperti buku dan jurnal ilmiah yang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2021) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *total sampling*. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa yang diambil dari jumlah populasi yang berjumlah 40 orang.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini selanjutnya akan diuji menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, dan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, menggunakan uji dua pihak, serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) : $n - k = 40 - 3 = 37$. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa.
- H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa.
- H3 : Budaya kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa.

Teknik Model Analisis

Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2021). Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan



bantuan perangkat lunak SPSS versi 2020 (Statistical Package for the Social Sciences). Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 2020.

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, terdapat dua tahapan penting yang harus dilakukan terlebih dahulu yaitu, uji instrumen dan uji asumsi klasik. Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan untuk menilai kualitas kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel penelitian. Sementara itu, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat dasar analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik tersebut meliputi, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Secara matematis model analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Budaya Kerja

X₂ = Kompetensi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrumen atau pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji
Budaya Kerja (X ₁)	Kebiasaan	1	0,623	0,361	Valid
		2	0,851	0,361	Valid
	Peraturan	3	0,835	0,361	Valid
		4	0,869	0,361	Valid
	Nilai-Nilai	5	0,813	0,361	Valid



		6	0,793	0,361	Valid
Kompetensi (X ₂)	Pengetahuan	1	0,737	0,361	Valid
		2	0,743	0,361	Valid
	Keterampilan	3	0,647	0,361	Valid
		4	0,790	0,361	Valid
	Sikap	5	0,848	0,361	Valid
		6	0,637	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Kualitas	1	0,555	0,361	Valid
		2	0,720	0,361	Valid
	Kuantitas	3	0,806	0,361	Valid
		4	0,796	0,361	Valid
	Ketepatan Waktu	5	0,748	0,361	Valid
		6	0,634	0,361	Valid
	Efektivitas	7	0,789	0,361	Valid
		8	0,731	0,361	Valid
	Kemandirian	9	0,720	0,361	Valid
		10	0,745	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2021) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

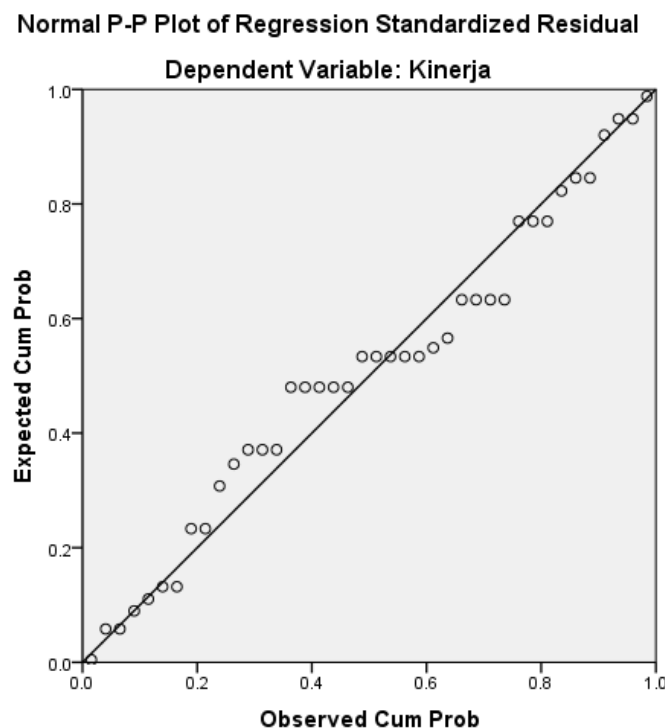
No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Uji
1.	Budaya Kerja (X ₁)	0,885	0,70	Reliabel
2.	Kompetensi (X ₂)	0,831	0,70	Reliabel
3.	Loyalitas Kerja (X ₃)	0,872	0,70	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,893	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,70 sehingga dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki item pernyataan yang reliabel.

Uji Normalitas



Uji normalitas pada model regresi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021). Pengujian normalitas dilakukan melalui metode grafik *normal*



probability plot.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar 2. menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

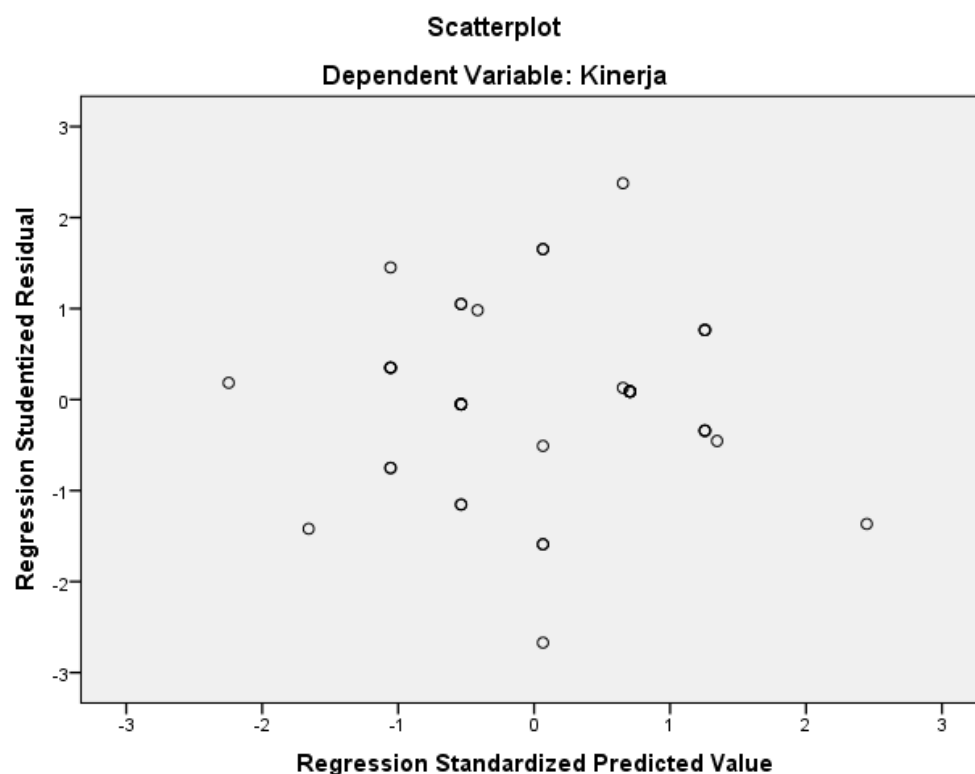
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Kerja	.992	1.008
Kompetensi	.992	1.008



Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel budaya kerja sebesar $0,992 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,008 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas. Demikian pula, variabel kompetensi memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,992 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,008 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan variabel kompetensi juga tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Pengujian



heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*.

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 3. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola maka dapat dikatakan berdasarkan grafik tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda



Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.366	.754		1.811	.078
Budaya Kerja	.493	.114	.567	4.340	.000
Kompetensi	.265	.123	.282	2.161	.037

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,366 + 0,493 X_1 + 0,265 X_2$$

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,366 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya kerja (X_1), dan kompetensi (X_2) bernilai tetap atau konstan, maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 1,366. Koefisien regresi pada variabel budaya kerja (X_1) sebesar 0,493 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,493 dengan asumsi variabel kompetensi bernilai tetap. Itu Sementara itu, koefisien regresi pada variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,265 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,265 dengan asumsi budaya kerja bernilai tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (budaya kerja dan kompetensi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja). Dasar pengambilan keputusannya adalah perbandingan nilai signifikansi dan perbandingan nilai t tabel. Apabila nilai (Sig.) < α (0,05) dan nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.366	.754		1.811	.078
Budaya Kerja	.493	.114	.567	4.340	.000



Kompetensi	.265	.123	.282	2.161	.037
------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5, diketahui bahwa variabel budaya kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha (0,05)$ dan nilai t hitung sebesar $4,340 > \text{nilai } t \text{ tabel } (2,026)$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, pada variabel kompetensi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,037 < \text{nilai } \alpha (0,05)$ dan nilai t hitung sebesar $2,161 > \text{nilai } t \text{ tabel } (2,026)$. Artinya, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (budaya kerja dan kompetensi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja). Dasar pengambilan keputusannya adalah perbandingan nilai signifikansi dan perbandingan nilai F tabel. Apabila nilai $(\text{Sig.}) < \alpha (0,05)$ dan nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ maka ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.193	2	.097	10.998	.000 ^b
Residual	.325	37	.009		
Total	.518	39			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $10,998 > F \text{ tabel } 3,25$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu budaya kerja dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R square.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.339	.09368



Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 7, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,339. Nilai tersebut menjelaskan bahwa sebesar 33,9% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan kompetensi kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja dan kompetensi. Sementara sisanya 66,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti halnya, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan variabel lainnya yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Artinya, budaya kerja dan kompetensi memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Afandi, 2021) yang menyatakan bahwa budaya kerja dan kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Subandrio & Avila, 2022) menemukan pengaruh signifikan antara variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja. Penelitian (Kurnia & Andi, 2022) juga menemukan pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja. Selanjutnya, (Irmayanti et al., 2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Secara praktis temuan ini memberikan masukan bagi instansi untuk terus membangun dan memperkuat budaya kerja yang positif serta secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Budaya kerja yang sehat akan menumbuhkan nilai-nilai profesionalisme, kedisiplinan dan kerja sama tim yang baik, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Di sisi lain, peningkatan kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi strategi penting dalam membentuk sumber daya manusia yang adaptif dan siap menghadapi tantangan. Dengan demikian, peningkatan budaya kerja dan kompetensi tidak hanya menjadi sarana untuk mendorong kinerja individu, tetapi juga meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di. Secara parsial, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan t hitung 4,340. Sementara itu, kompetensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,037 dan t hitung 2,161. Selanjutnya, secara simultan turut menguatkan



bahwa variabel budaya kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja dan semakin tinggi kompetensi, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi instansi untuk lebih fokus dalam membina budaya kerja yang semakin baik dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Asgaruddin, A. (2021). PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 433–442. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Edison, E., Anwar, Y., & Imas Komariyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gifari, D., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Steel TBK. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 210–227. <https://doi.org/https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2177>
- Hadrawi, H., Mas'ud, M., & Badaruddin. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(1), 244–254. <https://doi.org/https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2725>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Jusup, S. M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerahkota Gorontalo. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(3), 477–491. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/akmen.v17i3.957>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.RajaGrafindo Persada.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Priyono. (2024). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Variabel-Variabelnya) Jilid 2*. Malang: Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group.



- Subandrio, & Avila, D. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTA BOGA CEMERLANG KOTA BENGKULU Subandrio (1) , Dyna Avila (2) (1)(2). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 3(2), 116–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.61567/jmmib.v3i2.120>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–51. <https://doi.org/https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/544>
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . NIAGA REDJA ABADI KOTA. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akutansi*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Depok: Depok: PT.RajaGrafindo Persada.
- Widodo, D. S. (2020). *MEMBANGUN BUDAYA KERJA PADA INSTANSI PEMERINTAH*. (Afrita, Ed.). Surabaya: Surabaya: Cipta Media Nusantara.

