



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v3i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi

Muhammad Emil¹, Tasya Artabyta²

¹Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, muhammademil74@gmail.com

²Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, tsyartabyta@gmail.com

Corresponding Author: muhammademil74@gmail.com¹

Abstract: *This study entitled "The Influence of Competence and Organizational Culture on Employee Performance at the Jambi City Regional Secretariat Office" in this study aims to determine the influence of competence and organizational culture on employee performance at the Jambi City Regional Secretariat Office. The Jambi City Regional Secretariat is a staff element that supports the regional head. The Jambi City Regional Secretariat acts as a coordinator in realizing general accountable government policies and as a controller in carrying out activities within the Jambi City Government. The method used in this study is quantitative descriptive. The study was designed to determine the cause and effect between the independent variables and the dependent variables, describing and describing the relationship that occurs between variables X and Y. In this study, the data collection method used a questionnaire distributed to a sample of 56 respondents. Based on the value of the results of this study, it shows that the competency variable gets an average score of 193.6 which is included in the high / satisfied category, the organizational culture variable gets an average score of 204.7 which is included in the high / satisfied category and the performance variable gets an average score of 201 which is included in the high / satisfied category. Partially, the competency variable influences the performance variable with a significance value of $0.003 < 0.05$ and the organizational culture variable partially influences the performance variable with a significance value of $< 0.001 < 0.05$. Simultaneously, the competency and organizational culture variables influence the performance variable with a value of $< 0.001 < 0.05$.*

Keyword: *Competence, Organizational Culture, Performance*

Abstrak: Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi" dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi. Sekretariat Daerah Kota Jambi merupakan unsur staf pendukung kepala daerah. Sekretariat Daerah Kota Jambi berperan sebagai koordinator dalam mewujudkan kebijakan umum pemerintahan yang akuntabel dan sebagai pengendali dalam melaksanakan kegiatan di lingkungan Pemerintah Kota Jambi. Metode yang digunakan

dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian dirancang untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat, menggambarkan dan menjabarkan hubungan yang terjadi antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada sampel sebanyak 56 responden. Berdasarkan nilai hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memperoleh skor rata-rata sebesar 193,6 yang termasuk dalam kategori tinggi/puas, variabel budaya organisasi memperoleh skor rata-rata sebesar 204,7 yang termasuk dalam kategori tinggi/puas dan variabel kinerja memperoleh skor rata-rata sebesar 201 yang termasuk dalam kategori tinggi/puas. Secara parsial, variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Secara simultan, variabel kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai $< 0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yaitu aset yang berperan utama bagi suatu organisasi maupun instansi untuk menentukan kemajuan dan keberhasilan yang akan dicapai. Setiap instansi atau organisasi perlu memiliki strategi untuk mempertahankan, meningkatkan, dan meraih hasil yang diharapkan. Kualitas Sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dalam meraih tujuan tersebut. Didalam instansi atau organisasi sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang secara signifikan berpengaruh untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan (Ajabar, 2020).

Dengan demikian penting untuk menjadikan Sumber daya manusia agar menjadi kompeten dan unggul didalam bidangnya masing-masing, hal ini akan berdampak pada aktivitas perusahaan. Pengelolaan SDM dengan kualitas yang bermutu meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu instansi atau perusahaan. Manajemen yang mencakup berbagai aktivitas manusia diperlukan dalam mengelola SDM tersebut. SDM salah satu faktor kunci dalam setiap aktivitas. Tujuan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan pemahaman yang diperlukan untuk menganalisis dan mengatasi berbagai masalah manajerial, terutama dalam konteks organisasi (Rulianti 2020).

Kompetensi memainkan peran krusial dalam performa pegawai. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Kompetensi sendiri merupakan kapasitas dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab, yang pada dasarnya berasal dari keahlian dan wawasan yang dimiliki seseorang dan dipengaruhi oleh sikap kerja sesuai dengan kewajiban pekerjaannya tersebut (Wibowo, 2018).

Kompetensi kerja merujuk pada kemampuan seseorang yang selaras dengan wawasan, keahlian, dan etos kerja terhadap standar yang telah ditetapkan. Pengembangan kompetensi sangat penting, terutama bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuannya adalah untuk menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi baik, sehingga dapat menjalankan tugas dan jabatan dengan efektif dan efisien. Kompetensi termasuk karakteristik yang berkaitan dengan efisiensi kerja individu yang didasarkan pada hubungan sebab-akibat dengan kriteria tertentu sebagai acuan (Arief & Nisak, 2022).

Budaya organisasi ialah kebiasaan dan nilai yang dipegang bersama oleh suatu organisasi, dengan tujuan dalam meningkatkan kualitasnya. Budaya organisasi jelas memiliki peran sebagai salah satu faktor penentu pencapaian suatu organisasi, di mana kualitas organisasi dapat dinilai dari budaya yang diterapkan di dalamnya. Dalam sebuah organisasi atau instansi, budaya organisasi sering kali berkaitan kepada prinsip, aturan, sikap, dan etika

kerja yang dianut secara kolektif oleh seluruh anggota. Elemen-elemen ini berperan sebagai pedoman dalam mengontrol perilaku karyawan, pola pikir, serta cara mereka bekerja sama dan berinteraksi terhadap lingkungan yang sudah ada. Budaya organisasi mencakup norma dan nilai yang secara tidak sadar diikuti anggota organisasi. Luthans dalam Muis et al (2018).

Kinerja mengacu pada sejauh mana seseorang melaksanakan perannya dalam mendukung dan menerapkan pendekatan organisasi, baik dalam meraih target yang berkaitan dengan peran individu maupun dalam menunjukkan kompetensi yang dianggap sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Wachidah & Luturlean, 2019). Kinerja pekerja diukur berdasarkan seberapa efektif pegawai melaksanakan peran dan kewajiban dalam kurun batas waktu yang ditentukan (Lutfiyah dan Hening Widi Oetomo, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan memaparkan kompetensi, budaya organisasi dan kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi. Serta untuk memahami dan menganalisis kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi secara simultan dan parsial.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi, dengan populasinya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 125 orang. Ukuran sampel pada penelitian ini merujuk pada teori Slovin dengan margin error sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebesar 56 orang.

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini melalui analisis deskriptif dan persamaan regresi linear berganda. Dimana analisis deskriptif digunakan untuk menyusun tabel distribusi frekuensi dengan tujuan mengetahui tingkat perolehan nilai (skor) dari variabel yang diteliti, apakah termasuk dalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, atau sangat rendah. Setiap nilai dikelompokkan menggunakan metode klasifikasi berdasarkan posisinya dalam skala rentang. Sementara itu persamaan regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi ataupun meramalkan variable yang diamati, melalui koefisien determinasi (R^2), serta melakukan pengujian hipotesis, baik secara simultan melalui uji F, dan uji parsial melalui uji t. Namun sebelumnya penulis melakukan beberapa uji untuk menguji instrument yang dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini merupakan hasil deskripsi variable penelitian yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Kompetensi	6	1.162	Tinggi
2	Budaya Organsiasi	12	2.456	Tinggi
3	Kinerja	11	2.211	Tinggi

Sumber: Olah Data Tahun 2025

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas, dari hasil uji normalitas yang dilakukan melalui one-sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig, (2-tailed) sebesar 0,200. Secara teori jika nilai Asymp. Sig, (2-tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Dikarenakan nilai Asymp. Sig, (2-tailed) ($0,200 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas, dari hasil uji yang dilakukan nilai VIF variabel kompetensi dan budaya organisasi < 10 dan nilai *tolerance* variabel kompetensi dan budaya organisasi > 0,1. Dapat disimpulkan bahwa dalam model regrasi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas, dari uji heterokedastisitas yang dilakukan melalui grafik scatterplot diperoleh bahwa model regresi tidak membentuk suatu pola tertentu dan terlihat bahwa titik titik pada gambar diatas menyebar secara acak berarti didalam penelitian ini tidak mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,881	2,617		0,336	0,738
Kompetensi	0,753	0,260	378	2,899	0,005
Budaya Organisasi	0,537	0,134	523	4,015	0,000

Sumber: Olah Data Tahun 2025

Dari Tabel 2 di atas hasil analisis regresi linier berganda, maka persamaan regresi liner yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,881 + 0,753.X_1 + 0,537.X_2$$

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	0,868 ^a	0,753	0,744	3656,564	1,979

Sumber: Olah Data Tahun 2025

Dari Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 75,3%. Nilai tersebut membuktikan bahwa kompetensi dan budaya oranisasi mempengaruhi kinerja sebesar 75,3%. Sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	2164429103,4	2	108221455,7	80,941	< 0,001 ^b
Residual	708634417,48	53	13370460,707		
Total	2873063520,8	55			

Sumber: Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar <0,001. Karena nilai signifikansi < 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu kompetensi dan budaya organisasi, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yakni kinerja.

b. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	0,336	0,738
	Kompetensi	2,899	0,005
	Budaya Organisasi	4,015	0,001

Sumber: Olah Data Tahun 2025

Dari Tabel 5 di atas bisa dilihat dampak masing-masing variabel kompetensi dan budaya organisasi secara parsial disajikan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,899 dan nilai t-tabel 1,673 berarti t-hitung > t-tabel. Dari nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel kompetensi menghasilkan nilai signifikan $0,005 < 0,05$, sehingga berarti variabel kompetensi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y).
2. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t-hitung 4,015 dan nilai t-tabel 1,673 berarti t-hitung > t-tabel. Dari nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel budaya organisasi menghasilkan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Bedasarkan dari hasil uji F yang dilakukan dalam penelitian ini didapatkan nilai signifikansi $< 0,001^b$ dengan $\alpha = 0,05$ dari nilai yang dihasilkan, maka nilai signifikansi sebesar $<0,001 < 0,05$ dari nilai ini dapat menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi. Nilai Adjust R Square menunjukkan nilai 0,753 atau 73,8% yang membuktikan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 75,3% dan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graindo Pekanbaru” mengungkapkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi ialah variabel independent pada penelitian ini yang diteliti dan diuji. Hasil dari penelitian ini ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja, maka pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Penelitian ini telah diteliti sebelumnya oleh Riza (2020) yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian Suwardi (2023) juga menyebutkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal bila seseorang memiliki kompetensi yang maksimal.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi ialah variabel independent yang diteliti dan diuji pada penelitian hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $<0,001$. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap

variable dependen atau variabel terikat yaitu kinerja, pegawai dengan budaya organisasi yang baik akan menaikkan kinerja.

Penelitian sebelumnya oleh Maulidia (2023) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal serupa juga dinyatakan dalam penelitian Bayu (2023), yang menegaskan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Semakin baik budaya organisasi di lingkungan pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari temuan penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi berdasarkan langkah- langkah yang telah dilakukam, kesimpulan yang dapat dirangkum antara lain:

1. Dari temuan penelitian mengindikasikan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Begitupun dengan variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$.
2. Dari temuan penelitian mengindikasikan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $< 0,001 < 0,05$. Variabel kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 75,3%. Sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pada penelitian dan pembahasan, saran dari penelitian ini antara lain yakni:

1. Kepada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi diharapkan agar dapat terus meningkatkan kompetensi dan budaya organisasi agar pegawai dapat menjalankan peran, tugas, dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan fungsinya masing-masing, setiap individu memiliki kewajiban yang jelas agar dapat memudahkan dalam meningkatkan kinerja secara maksimal.
2. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan pemberian pelatihan maupun pengembangan kepada pegawai yang relevan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.
3. Kepada peneliti mendatang diharapkan agar dapat memperluas objek temuan sehingga informasi yang didapat dan diperoleh akan lebih luas lagi mengenai kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, seperti dengan menambah variabel bebas atau independent lainnya.

REFERENSI

- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(1).
- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2020). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitaly industry. *XIMB Journal of Management*, 187-201.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26*, Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Griffin, Ricky. W. (2021). *Manajemen*, edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Ramdan, T., Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja: Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.
- Sufyani, M. A. (2019). *Manajemen*. Depok: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.