

**Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi
terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Badan
Pertanahan Nasional**

Lira Virna¹, H.Hamid Halin², Meilin Veronica³

Universitas Indo Global Mandiri

lirafirna2019@gmail.com¹, hamidhalin@uigm.ac.id², meilin.veronica@uigm.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of competence and organizational culture on employee performance at the Regional Office of the National Land Agency of South Sumatra Province. This research employs a quantitative method with a causal associative approach. Data were collected by distributing questionnaires to 55 respondents who are employees of the office and were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 22. The results show that partially, competence has a positive and significant effect on employee performance, indicated by a t-count of 2.753 which is greater than the t-table of 1.674 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count of 3.371 greater than the t-table of 1.674 and a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, competence and organizational culture have a significant effect on employee performance, proven by an F-count of 6.191 with a significance of $0.004 < 0.05$. The coefficient of determination shows that competence and organizational culture explain 19.2% of employee performance, while the rest is influenced by other factors outside this study. Thus, improving employee competence and implementing a good organizational culture play an important role in enhancing employee performance.

Keywords : Competence; Employee Performance; Organizational Culture

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden yang merupakan pegawai kantor tersebut, dan data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,753 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,371 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 6,191 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 19,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai dan penerapan budaya

organisasi yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : Kompetensi; Kinerja Karyawan; Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi global, eksistensi setiap organisasi, baik lembaga publik maupun organisasi bisnis, sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling vital karena menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Hidayat, Anisah, Muntoha, dan Ismanto (2022), peningkatan kualitas SDM menjadi kunci keberhasilan organisasi karena kinerja pegawai berperan langsung dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan program kerja dan layanan publik. Dalam konteks organisasi modern yang menghadapi tantangan globalisasi, digitalisasi, dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi, peningkatan kinerja pegawai tidak dapat hanya mengandalkan sistem dan teknologi, tetapi juga harus ditopang oleh faktor internal seperti kompetensi dan budaya organisasi.

Kinerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi (Erizon et al., 2024). Seseorang dengan kinerja yang tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang besar, menetapkan tujuan yang realistis, dan berusaha keras untuk mencapainya (Permana & Pracoyo, 2021). Kinerja pegawai pada dasarnya mencerminkan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan organisasi, sekaligus menggambarkan hasil penilaian atas efektivitas individu dalam mencapai sasaran kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan kombinasi antara hasil kerja, proses kerja, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas.

Kompetensi pegawai merupakan faktor penting yang menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Edison (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang menjadi landasan bagi seseorang untuk mencapai hasil kerja yang efisien. Beberapa penelitian menegaskan peran strategis kompetensi terhadap kinerja; Asniwati (2022) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa dikemukakan oleh Yulianty, Qodriah, Kurniawan, dan Indriyanti (2021) yang menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan.

Selain kompetensi, budaya organisasi merupakan faktor yang turut menentukan efektivitas organisasi. Penerapan budaya organisasi yang baik akan membentuk perilaku disiplin dan kebersamaan sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Maryadi dan Misranisa (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang dianut bersama akan memengaruhi cara pegawai bertindak. Febri Yuliani (2019) juga menegaskan adanya keterkaitan yang erat antara

kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dalam lingkungan instansi pemerintah. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi keunggulan kompetitif yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Sinergi antara kompetensi dan budaya organisasi sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Buchori, Kirlan, dan Waskito (2023) menemukan bahwa kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Ridwan, Yusuf, dan Marhumi (2022) menegaskan bahwa kompetensi tanpa dukungan budaya organisasi yang sehat akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal karena lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan motivasi dan inisiatif pegawai. Penelitian Hasrizal dan Games (2023) turut memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berkontribusi nyata terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi tidak cukup hanya meningkatkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga harus membangun budaya kerja yang mendukung agar kompetensi dapat diimplementasikan secara optimal.

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan merupakan instansi vertikal dari Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) yang melaksanakan sebagian fungsi pemerintahan di bidang pertanahan pada tingkat provinsi. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dan budaya organisasi, seperti sebagian pegawai yang ditempatkan belum sesuai dengan bidang keahliannya, kurangnya kolaborasi antarpegawai, serta penyelesaian tugas yang sering melewati batas waktu yang ditentukan. Kondisi ini diperkuat oleh temuan Wardani, Ritonga, dan Putra (2022) bahwa kompetensi dan budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, Burhan, Abubakar, dan Yunus (2024) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Temuan tersebut diperkuat oleh Wijaya dan Rahmawati (2025) yang meneliti pegawai kantor pertanahan dan menemukan bahwa kompetensi meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan publik. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan membuktikan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 55 orang, terdiri atas 50 Pegawai Negeri

Sipil dan 5 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Karena jumlah populasi kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik *sampling jenuh* (sensus), sebagaimana disarankan oleh Sujarweni (2020). Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala *Likert* lima poin, mulai dari skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju hingga skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju.

Prosedur penelitian diawali dengan observasi lokasi dan penyusunan instrumen, dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada 55 responden pada periode Oktober 2025 hingga Januari 2026, kemudian dilakukan tabulasi dan pengolahan data. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *software* SPSS versi 22 melalui beberapa tahapan, yaitu uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (*R Square*) untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional (BPN) Provinsi Sumatera Selatan yang berlokasi di Kota Palembang, merupakan instansi vertikal di bawah naungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Republik Indonesia. Kanwil BPN Provinsi Sumatera Selatan memiliki peran strategis sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertanahan pada tingkat provinsi, meliputi koordinasi, pembinaan, pengendalian, serta pengawasan terhadap seluruh Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota di wilayahnya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, kantor wilayah ini menangani berbagai aspek penting di bidang pertanahan, antara lain perumusan dan pelaksanaan kebijakan pertanahan, pendaftaran tanah, penataan dan penguasaan tanah, penyelesaian sengketa, serta pelaksanaan program strategis nasional seperti Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL). Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut memiliki kewenangan, fungsi, dan cakupan kerja yang luas serta didukung oleh aparatur yang kompeten dan berpengalaman, sehingga relevan sebagai objek kajian penelitian.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 55 responden, karakteristik responden dianalisis menurut jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 22.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	22	40,0
Perempuan	33	60,0
Total	55	100,0

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 1, dari 55 responden diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan persentase 40,0%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang dengan persentase 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan adalah perempuan. Dominasi pegawai perempuan tersebut memperlihatkan bahwa perempuan memiliki peran yang cukup besar dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi serta mampu berkontribusi secara optimal dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	3	5,5
31-40	13	23,6
41-50	39	70,9
Total	55	100,0

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 2, karakteristik responden menurut usia menunjukkan bahwa responden berusia 20-30 tahun sebanyak 3 orang (5,5%), usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (23,6%), dan usia 41-50 tahun sebanyak 39 orang (70,9%). Dengan demikian, mayoritas responden berada pada rentang usia 41-50 tahun. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang, sehingga telah memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya serta dapat menjadi sumber pengetahuan bagi pegawai yang lebih muda.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	6	10,9
S1	32	58,2
S2	16	29,1
S3	1	1,8
Total	55	100,0

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 3, tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 32 orang (58,2%), diikuti S2 sebanyak 16 orang (29,1%), D3 sebanyak 6 orang (10,9%), dan S3 sebanyak 1 orang (1,8%). Data ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan tergolong tinggi dan telah memenuhi syarat. Latar belakang pendidikan yang

memadai tersebut menjadi modal penting dalam mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menggambarkan distribusi jawaban responden terhadap setiap indikator pada variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) yang diukur menggunakan skala *Likert* lima poin.

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi (X1)

No	Item	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1	X1.1	89,10	9,10	-	-	-
2	X1.2	74,50	23,60	-	-	-
3	X1.3	63,60	36,40	-	-	-
4	X1.4	52,70	47,30	-	-	-
5	X1.5	63,60	36,40	-	-	-
6	X1.6	50,90	49,10	-	-	-

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 4, hasil jawaban responden pada variabel Kompetensi (X1) menunjukkan penilaian yang sangat positif. Seluruh indikator (X1.1 sampai X1.6) hanya memperoleh jawaban Sangat Setuju dan Setuju, dengan persentase jawaban Sangat Setuju berkisar antara 50,90% hingga 89,10%. Tidak terdapat satu pun responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju, Tidak Setuju, maupun Sangat Tidak Setuju. Hal ini menandakan bahwa pegawai merasa telah memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga kompetensi yang dimiliki dapat dikategorikan sangat baik.

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Item	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1	X2.1	56,40	43,60	-	-	-
2	X2.2	52,70	47,30	-	-	-
3	X2.3	74,50	25,50	-	-	-
4	X2.4	60,00	40,00	-	-	-
5	X2.5	56,40	43,60	-	-	-
6	X2.6	47,30	52,70	-	-	-
7	X2.7	65,50	34,50	-	-	-
8	X2.8	45,50	54,50	-	-	-
9	X2.9	54,50	43,60	1,80	-	-
10	X2.10	63,60	36,40	-	-	-
11	X2.11	67,30	32,70	-	-	-
12	X2.12	65,50	34,50	-	-	-
13	X2.13	50,90	47,30	1,80	-	-

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 5, jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi (X2) berada pada kategori baik hingga sangat baik. Mayoritas responden memberikan

jawaban Sangat Setuju dan Setuju pada seluruh indikator X2.1 sampai X2.13, dengan persentase jawaban Sangat Setuju berkisar antara 45,50% hingga 74,50%. Hanya pada indikator X2.9 dan X2.13 terdapat sebagian kecil responden yang menyatakan Kurang Setuju sebesar 1,80%, namun jumlah tersebut sangat kecil dan tidak memengaruhi kecenderungan umum. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan di lingkungan organisasi telah dipahami dan dijalankan dengan baik oleh pegawai.

Tabel 6. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1	Y1	69,10	30,90	-	-	-
2	Y2	49,10	50,90	-	-	-
3	Y3	54,50	45,50	-	-	-
4	Y4	47,30	52,70	-	-	-
5	Y5	60,00	40,00	-	-	-
6	Y6	61,80	38,20	-	-	-
7	Y7	58,20	41,80	-	-	-
8	Y8	41,80	58,20	-	-	-
9	Y9	74,50	25,50	-	-	-
10	Y10	56,40	43,60	-	-	-

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 6, hasil jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan penilaian yang baik hingga sangat baik. Seluruh indikator Y1 sampai Y10 didominasi oleh jawaban Sangat Setuju dan Setuju, dengan persentase jawaban Sangat Setuju berkisar antara 41,80% hingga 74,50%. Tidak terdapat responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju, Tidak Setuju, maupun Sangat Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan serta memiliki tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan kedisiplinan yang baik dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan jumlah responden 55 orang dan $df = n - 2 = 53$, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,279. Hasil uji validitas untuk variabel Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada Tabel 7, Tabel 8, dan Tabel 9.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,747	0,279	Valid
2	X1.2	0,365	0,279	Valid
3	X1.3	0,295	0,279	Valid
4	X1.4	0,301	0,279	Valid
5	X1.5	0,531	0,279	Valid

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
6	X1.6	0,621	0,279	Valid

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 7, seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,279, dengan nilai r hitung berkisar antara 0,295 hingga 0,747. Dengan demikian, keenam item pernyataan variabel kompetensi dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur, sehingga seluruh butir dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,372	0,279	Valid
2	X2.2	0,321	0,279	Valid
3	X2.3	0,383	0,279	Valid
4	X2.4	0,343	0,279	Valid
5	X2.5	0,421	0,279	Valid
6	X2.6	0,521	0,279	Valid
7	X2.7	0,319	0,279	Valid
8	X2.8	0,429	0,279	Valid
9	X2.9	0,476	0,279	Valid
10	X2.10	0,486	0,279	Valid
11	X2.11	0,331	0,279	Valid
12	X2.12	0,319	0,279	Valid
13	X2.13	0,436	0,279	Valid

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 8, seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,279, dengan nilai r hitung berkisar antara 0,319 hingga 0,521. Oleh karena itu, ketiga belas item pernyataan variabel budaya organisasi dinyatakan valid dan mampu mengukur konsep yang diteliti secara tepat, sehingga seluruh butir pernyataan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,288	0,279	Valid
2	Y2	0,346	0,279	Valid
3	Y3	0,404	0,279	Valid
4	Y4	0,521	0,279	Valid
5	Y5	0,387	0,279	Valid
6	Y6	0,375	0,279	Valid
7	Y7	0,365	0,279	Valid
8	Y8	0,410	0,279	Valid

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
9	Y9	0,347	0,279	Valid
10	Y10	0,472	0,279	Valid

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 9, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,279, dengan nilai r hitung berkisar antara 0,288 hingga 0,521. Dengan demikian, kesepuluh item pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel kinerja, sehingga seluruh butir pernyataan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas untuk ketiga variabel disajikan pada Tabel 10.

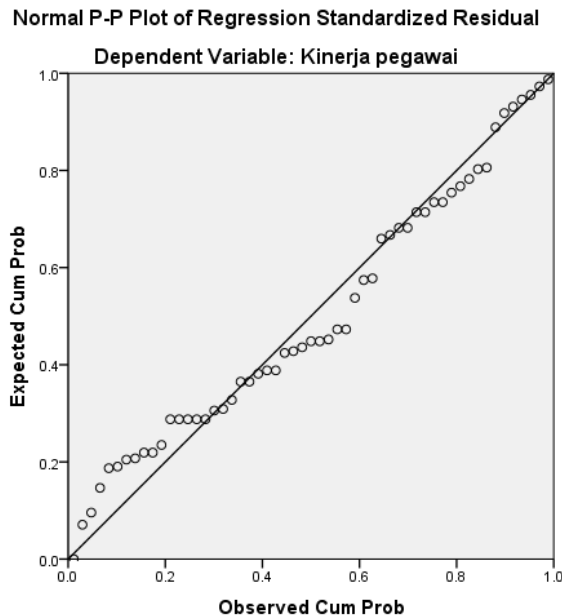
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,720	6	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,657	13	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,752	10	Reliabel

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memperoleh nilai 0,720, variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,657, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,752. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,6, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Artinya, jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner bersifat konsisten dan stabil, sehingga instrumen dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Gambar 1, grafik *Normal P-P Plot* memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan data yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

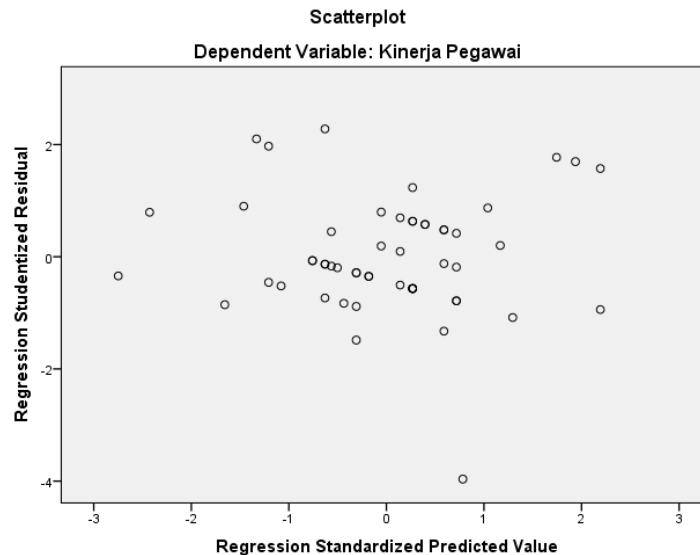
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,992	1,008	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0,992	1,008	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) masing-masing memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,992 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,008. Nilai *tolerance* kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Dengan demikian, kedua variabel bebas dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Gambar 2, grafik *scatterplot* antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual* memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi linier berganda yang digunakan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	21,298	7,264	-	2,932	0,005
Kompetensi (X1)	0,103	0,148	0,288	2,753	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,363	0,108	0,422	3,371	0,001

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 21,298 + 0,103X_1 + 0,363X_2$. Nilai konstanta sebesar 21,298 menunjukkan bahwa apabila kompetensi dan budaya organisasi dianggap bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar sebesar 21,298. Koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,103 berarti setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,103, dengan asumsi budaya organisasi tetap. Koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,363 berarti setiap peningkatan satu satuan

budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,363, dengan asumsi kompetensi tetap. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,439	0,192	0,161	1,68552

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 13, nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,439 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,192 mengindikasikan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan mampu menjelaskan sebesar 19,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 80,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,161 menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen adalah sebesar 16,1%.

Uji t (Parsial)

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X1)	2,753	1,674	0,000	Berpengaruh signifikan
Budaya Organisasi (X2)	3,371	1,674	0,001	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 14, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,753 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,371 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

Uji F (Simultan)

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	35,179	2	17,589	6,191	0,004
Residual	147,730	52	2,841	-	-

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Total	182,909	54	-	-	-

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 15, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,191 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi dan uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,753 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Burhan, Abubakar, dan Yunus (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Asniwati (2022) yang membuktikan bahwa peningkatan kompetensi berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga pengembangan kompetensi menjadi salah satu prioritas penting bagi organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,371 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan nilai-nilai kerja, norma, dan kebiasaan yang diterapkan secara konsisten, mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi yang lebih besar dibandingkan kompetensi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja dan nilai-nilai organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan hasil kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Maryadi dan Misranisa

(2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena budaya yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,191 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, yang berarti kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,192 menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mampu menjelaskan sebesar 19,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi pegawai perlu diiringi dengan penguatan budaya organisasi agar kinerja pegawai dapat tercapai secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Buchori, Kirlan, dan Waskito (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal serupa juga dikemukakan oleh Wardani, Ritonga, dan Putra (2022) yang menekankan bahwa kombinasi kompetensi dan budaya organisasi yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $2,753 > t$ tabel 1,674 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $3,371 > t$ tabel 1,674 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, serta kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 6,191 dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 19,2%, dengan budaya organisasi sebagai variabel yang paling dominan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi diharapkan terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengembangan keterampilan yang relevan, serta memperkuat budaya organisasi yang positif dengan menanamkan nilai-nilai kerja, meningkatkan komunikasi internal, dan memberikan teladan yang baik. Pegawai diharapkan mempertahankan serta meningkatkan kinerjanya dengan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki dan beradaptasi dengan

budaya organisasi yang berlaku. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, serta memperluas jumlah responden agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asniwati, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174.
- Buchori, B., Kirlan, S., & Waskito, M. (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 5(3). <https://doi.org/10.59141/comserva.v5i3.3324>
- Burhan, F. D., Abubakar, H., & Yunus, K. (2024). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan SDM Kemendagri Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 246-252. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4424>
- Edison, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (Ed. II). Bandung: Alfabeta.
- Erizon, T., Suryani, A., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 1127. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2046>
- Febri Yuliani, A. Z. R. (2019). Kompetensi, budaya organisasi dan kinerja pegawai. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 17(2), 328-333. <https://doi.org/10.46730/jiana.v17i2.7888>
- Hasrizal, & Games, D. (2023). Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(5), 1847-1863. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1395>
- Hidayat, N., Anisah, H. U., Muntoha, H., & Ismanto, T. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1016-1025. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n4.p1016-1025>
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 1207-1216.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 7(3), 80-89.
- Ridwan, S. A., Yusuf, M., & Marhumi, S. (2022). Employee performance: The role of

competence, organizational culture, and motivation. *Jurnal Manajemen & Business Insight (JOMBI)*, 1(2). <https://doi.org/10.12928/jombi.v1i2.619>

Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wardani, N. A., Ritonga, I. M., & Putra, R. (2022). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, soft skill dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 199-211. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.41>

Wijaya, T., & Rahmawati, Z. (2025). Kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. *Otonomi*, 25(1), 186-195. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v25i1.7138>

Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51-61.