

Kinerja Pegawai Ditinjau dari Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi pada SMA Negeri Mojogedang

Anggun Firdaus Sayekti, Bambang Mursito, Ratna Damayanti

Universitas Islam Batik Surakarta

firdausanggun12@gmail.com, bambangmursito1959@gmail.com,

ratnadamaianti@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the specific influence of competency, work discipline, and organisational culture on the performance of employees at Mojogedang State High School. This study applies a quantitative descriptive technique and employs a saturation or census sample. Data was collected using dispersed questionnaires. The data underwent analysis using the t test, multiple linear regression, and coefficient of determination (R²). The research findings suggest that both competency and organisational culture significantly and positively influence employee performance. Nevertheless, work discipline has a favourable albeit insignificant influence on employee performance.

Keywords: Competence, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Studi ini bertujuan guna mengevaluasi efek kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri Mojogedang. Metode studi yang diaplikasikan yakni pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menerapkan teknik sampel jenuh ataupun sensus. Penghimpunan data diimplementasikan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis statistik yang melibatkan uji t, regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (R²) diaplikasikan guna menyelidiki hubungan antar variabel. Temuan studi menegaskan bahwasanya kompetensi dan budaya organisasi memberikan efek signifikan secara positif pada kinerja pegawai. Sementara kedisiplinan bekerja, meskipun memberikan efek positif, tidak mempunyai signifikansi yang mencolok terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Kedisiplinan Bekerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan institusi yakni meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat krusial sebab melalui peningkatan produktivitas kerja pegawai, tujuan institusi dapat tercapai secara lebih efisien. Dengan demikian, organisasi selalu berupaya guna meningkatkan kinerja pegawainya guna mencapai tujuan perusahaan dengan seoptimal mungkin. Efektivitas kinerja individu dalam lingkup kewajibannya ataupun ciri dasar individu yang mempunyai hubungan klausalitas dengan standar yang dibentuk acuan yakni bagian integral dari kompetensi dasar individu (Arman *et al.*, 2022).

Menurut Barsah (2019), disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan ketaatan individu dalam mematuhi serta menaati regulasi yang berlaku di lingkungan

kerjanya. Budaya organisasi membentuk tingkah laku sehari-hari, keputusan, dan tindakan pegawai guna mencapai tujuan (Wijaya *et al.*, 2018).

SMAN Mojogedang yakni sekolah imajiner yang berfungsi sebagai pendekatan guna sistem aplikasi pendidikan *Schoolmedia*. SMAN Mojogedang berada di Jalan Grompol Jambangan, Kedungjeruk, Kecamatan Mojogedang, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Sumber daya manusia yakni bagian penting dari operasi SMAN Mojogedang. Oleh sebab itu, peran guru dalam pendidikan dapat memberikan pengetahuan penting tentang peningkatan kualitas pembelajaran dan pemberdayaan sumber belajar di sekolah.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Wahyudi & Tupti (2019), kinerja pegawai merujuk pada temuan kerja individu dalam menjalankan penugasan yang ditawarkan kepadanya, yang merujuk pada tingkat kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan alokasi waktu yang dilibatkan.

Kompetensi, sebagaimana dijelaskan oleh Arman *et al.*, (2022), mencakup sifat dasar individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja di lingkungan kerja ataupun karakteristik dasar yang dimiliki individu secara kasual ataupun sebagai dampak dari standar tertentu. Kompetensi ini tercermin dalam kemampuan individu guna berkinerja optimal di tempat kerja ataupun dalam situasi tertentu.

Definisi disiplin, menurut Barsah (2019), mengacu pada sikap dan kebiasaan individu guna menaati dan mematuhi standar regulasi yang berlaku di lingkungan tempat kerja mereka. Menurut Wijaya *et al.*, (2018), budaya organisasi yakni struktur yang mengarahkan tindakan dan keputusan pegawai serta mengatur tingkah laku sehari-hari mereka.

METODE PENELITIAN

Studi ini diimplementasikan di SMA Negeri Mojogedang, yang terletak di Jl. Grompol Jambangan, Kedungjeruk, Kec. Mojogedang, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Metode kuantitatif diaplikasikan. Studi diimplementasikan dari November 2023 hingga Januari 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas

Temuan uji normalitas satu sampel *kolmogorov smirnov* yakni sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Sig</i>	Standar	Keterangan
0,582	0,887	0,05	Normal

Sumber : Data Primer SPSS 21, diolah 2024

Temuan uji satu sampel *kolmogrov Smirnov* memperlihatkan bahwasanya angka *Asymp sig* 0,582 lebih tinggi dari 0,05, memperlihatkan bahwasanya kedua variable bebas dan terikat mempunyai distribusi normal.

Uji multikolinearitas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Kompetensi	0,401	2,493	Tidak Terjadi
Disiplin Kerja	0,719	1,390	Tidak Terjadi
Budaya Organisasi	0,501	1,995	Tidak Terjadi

Sumber : Data Primer SPSS 21, diolah 2024

Menurut tabel di atas, temuan perhitungan memperlihatkan bahwasanya angkatoleransi variabel variasi inflasi (VIF) kompetensi 0,401, angka kedisiplinan bekerja 0,719, dan angka budaya organisasi 0,501. Sebaliknya, angka toleransi variabel variasi inflasi (VIF) kompetensi 2,493, angka kedisiplinan bekerja 1,390, dan angka budaya organisasi 1,995, masing-masing memperlihatkan angka bebas dari variabel variasi inflasi (VIF).

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3

Hasil Uji heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Kompetensi	0,492	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,875	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,522	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer SPSS 21, diolah 2024

Tabel 3 memperlihatkan bahwasanya studi ini tidak memperlihatkan heteroskedastisitas, sebab variabel bebas mempunyai angka signifikansisi yang lebih tinggi dari 0,05.

Uji regresi linear berganda

Tabel 4

Koefisien Regresi dan *Standard Error* Variabel Penelitian

Variabel	B	Std.Error
(Constant)	4,122	1,623
Kompetensi	0,359	0,111
Disiplin Kerja	0,114	0,067
Budaya Organisasi	0,332	0,086

Sumber : Data Primer SPSS 21, diolah 2024

Persamaan regresi berganda ditemukan sebagai berikut: $Y = 4,122 + 0,359X_1 + 0,114X_2 + 0,332X_3 + e$. angka konstan 4,122 memperlihatkan bahwasanya kompetensi, kedisiplinan bekerja, dan budaya organisasi tetap sama. Oleh sebab itu, kinerja pegawai tetap 4,122. Koefisien variabel kompetensi yakni 0,359, yang berarti bahwasanya kinerja pegawai akan naik sejumlah 0,359 dengan setiap dinamika pada variabel kompetensi 1. Koefisien kedisiplinan bekerja yakni 0,114, yang memperlihatkan bahwasanya setiap dinamika pada variabel disiplin 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sejumlah 0,114. Koefisien budaya organisasi yakni 0,332, yang memperlihatkan bahwasanya setiap dinamika pada variabel budaya organisasi 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sejumlah 0,332.

Uji t (parsial)

Tabel 5

Hasil Analisis Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Kompetensi	3,228	1,997	0,002
Disiplin Kerja	1,685	1,997	0,097
Budaya Organisasi	3,845	1,997	0,000

Sumber : Data Primer SPSS 21, diolah 2024

Dari data di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwasanya kompetensi (X₁) berdampak signifikan secara positif dengan kinerja pegawai (Y), dengan t_{hitung} 3,228 lebih tinggi dari t_{tabel} 1,997, dan angka signifikansi 0,002 di bawah dari 0,05. Maka H₁ diterima.
2. Diketahui bahwasanya kedisiplinan bekerja (X₂) berdampak tidak signifikan secara positif pada kinerja pegawai (Y), dengan t_{hitung} 1,685 lebih tinggi dari t_{tabel} 1,997, dan angka signifikansi 0,097 lebih tinggi dari 0,05. Maka H₂ kemudian ditolak.
3. Diketahui bahwasanya budaya organisasi (X₃) berdampak signifikan secara positif pada kinerja pegawai (Y), karena t_{hitung} 3,845 lebih tinggi dari t_{tabel} 1,997 dan angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H₃ akhirnya diterima.

Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 6

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)		
R	R Square	Adjusted R Square
0,798 ^a	0,636	0,620

Sumber : Data primer SPSS 21, diolah 2024

Adjusted R Square sejumlah 0,620 (62%) diperoleh berdasarkan temuan uji koefisien determinasi (R^2). Ini memperlihatkan bahwasanya peran kompetensi (X_1), kedisiplinan bekerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) di SMA Negeri Mojogedang sejumlah 62%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini memberikan peran sejumlah 38%

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Temuan uji t memperlihatkan bahwasanya kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri Mojogedang, dengan t_{hitung} 3,228 lebih tinggi daripada t_{tabel} 1,997 dan angka signifikansi 0,002 lebih rendah daripada 0,05.

Studi sebelumnya oleh Faizal *et al.*, (2018) menemukan bahwasanya kompetensi berdampak positif dan penting guna kinerja pegawai KCP Bank BJB Ciamis, Garut, dan Tasikmalaya, dengan angka yang signifikan 0,002 kurang dari 0,05. Akibatnya, hipotesis (H_1) dari studi ini yakni kompetensi (X_1) memengaruhi signifikan pada kinerja pegawai (Y) di SMA Negeri Mojogedang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan uji t memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berdampak tidak signifikan secara positif pada kinerja pegawai SMA Negeri Mojogedang, dengan angka signifikansi 0,097 lebih tinggi dari 0,05.

Temuan studi sejalan dengan studi Farid(2022) memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo, angka signifikansi 0,097 lebih tinggi dari 0,05. Akibatnya, hipotesis (H_2) dari studi ini yakni kompetensi (X_2) memengaruhi signifikan pada kinerja pegawai (Y) di SMA Negeri Mojogedang.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Temuan uji t memperlihatkan bahwasanya kompetensi berdampak signifikan secara positif dengan kinerja pegawai SMA Negeri Mojogedang, dengan t_{hitung} 3,845 lebih tinggi dari t_{tabel} 1,997 dan angka signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05.

Menurut studi yang diimplementasikan oleh Sasongko *et al.*, (2021), temuan studi memperlihatkan bahwasanya budaya organisasi memengaruhi

kinerja pegawai PT Kaltim Prima Coal secara positif dan signifikan, dengan angka signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Oleh sebab itu, hipotesis (H3) dari studi ini yakni budaya organisasi (X3) berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Y) di SMA Negeri Mojogedang.

KESIMPULAN

Dengan mempertimbangkan temuan dan diskusi di atas, kesimpulan berikut dapat dibuat:

1. Kompetensi secara signifikan memengaruhi dengan positif terhadap kinerja pegawai SMA Negeri Mojogedang
2. Kedisiplinan bekerja secara tidak signifikan memengaruhi dengan positif terhadap kinerja pegawai SMA Negeri Mojogedang
3. Budaya organisasi secara signifikan memengaruhi dengan positif terhadap kinerja pegawai SMA Negeri Mojogedang.

Berdasarkan temuan uji koefisien determinasi (R^2), angka (R^2) sejumlah 0,620 ataupun 62%. Ini memperlihatkan bahwasanya variabel kompetensi, kedisiplinan bekerja, dan budaya organisasi memberikan peran sejumlah 62% pada pegawai SMA Negeri Mojogedang, dan variabel lain yang tidak mencakup dalam pendekatan studi ini memberikan peran sejumlah 38%.

SARAN

Disarankan agar instansi memperhatikan pegawai yang tidak tahu cara melakukan penugasan dan tanggung jawabnya, Mereka harus mempunyai solusi guna memberikan pelatihan kepada pegawai, Diharapkan pegawai di SMA Negeri Mojogedang lebih sering berangkat dan pulang sesuai dengan aturan. Budaya organisasi harus dipertahankan dan ditetapkan. Ini dapat dicapai dengan memperhatikan setiap masalah yang muncul selama proses pekerjaan, mengarahkan dan mendorong pegawai guna berkonsentrasi padapencapaian tujuan ataupun temuan yang diinginkan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arman, Pramono, R., & Supardi. (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2), 12. Hal 1-12.
- Barsah, A. (2019). efek Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 15. Hal 1-15.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2018). efek Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Eba Jurnal*, 5(9), 11. Hal 1-11.
- Farid, N. (2022). efek Kedisiplinan bekerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 4(4). Hal1–8.

Ghozali. (2018). *Buku Ghozali.pdf* (p. 490)

Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.

Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). efek Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 11. Hal 1-11.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Wahyudi, W. dedi, & Tupti, Z. (2019). efek Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 14. Hal 1-14.

Wijaya, P. hellen, Widayati, C. catur, & Rahmayanti, C. (2018). efek Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 15. Hal 1-15.