

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Disiplinkerja Terhadap Kinerja Pegawai

Reddy Lendra Ariesta^{1,3}, Joko Suyono², Mochamad Hadi Kiat³, Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁴, Aldrian Arizona⁵

^{1,2,3} Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

⁴ STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

⁵ Founder Of Good Twenty MMT Supply Chain ITS, Indonesia

Korespondensi: Joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v4i2.125

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengkaji pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara individual maupun secara bersama-sama, serta untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling kuat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Kelurahan Tegalsari dan Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Tegalsari, Surabaya, yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah pada tingkat kelurahan merupakan unit pemerintahan terdepan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, sehingga keberadaannya sangat menentukan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Kelurahan sebagai lembaga pelayanan dasar memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan akses masyarakat terhadap berbagai layanan pemerintah dapat dilakukan secara cepat, tepat, dan efektif. Oleh sebab itu, kelurahan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat serta berperan aktif dalam mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik.

Kelurahan Tegalsari dan Kelurahan Wonorejo sebagai bagian dari wilayah administratif Kecamatan Tegalsari Kota Surabaya memegang peran strategis dalam mendukung kelancaran aktivitas pemerintahan di tingkat lokal. Kedua kelurahan tersebut tidak hanya menjalankan fungsi administratif seperti pengurusan dokumen dan data kependudukan, tetapi juga terlibat dalam pembangunan lingkungan, pemberdayaan masyarakat, serta pelaksanaan program-program pemerintah daerah. Dengan semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat di wilayah perkotaan, peran kelurahan menjadi semakin penting sebagai jembatan antara pemerintah dan warga.

Agar berbagai tugas dan fungsi kelurahan dapat terlaksana secara optimal, kinerja pegawai memegang peran yang sangat krusial. Pegawai kelurahan diharapkan mampu menjalankan tugas dengan profesional, teliti, dan berorientasi pada pelayanan prima. Kinerja

pegawai yang baik akan berdampak langsung pada kecepatan pelayanan, akurasi informasi, serta kepuasan masyarakat yang menerima layanan. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai tidak optimal, maka berbagai program pemerintahan di tingkat kelurahan berpotensi mengalami hambatan yang berdampak pada menurunnya kualitas layanan publik.

Mengingat pentingnya peran pegawai dalam menentukan kualitas layanan di kelurahan, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pemerintah daerah. Pemerintah perlu memastikan bahwa pegawai kelurahan memiliki kemampuan, motivasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Upaya peningkatan kinerja pegawai bukan hanya penting untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, tetapi juga menjadi bagian dari strategi pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan berintegritas.

Fenomena peningkatan tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik menunjukkan bahwa kelurahan sebagai unit pemerintahan terdepan harus mampu memberikan layanan yang cepat, tepat, dan profesional. Masyarakat kini cenderung lebih kritis dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap pelayanan administratif, seperti pengurusan dokumen kependudukan, izin, maupun layanan sosial. Ketika pelayanan yang diberikan tidak sesuai harapan—misalnya lambat, tidak akurat, atau kurang responsif—masyarakat akan langsung merasakan dampaknya. Kondisi ini membuat kinerja pegawai kelurahan menjadi faktor kunci yang sangat menentukan efektivitas dan kualitas layanan publik.

Fenomena lain yang terlihat adalah meningkatnya kompleksitas tugas kelurahan seiring berkembangnya kebutuhan masyarakat di wilayah perkotaan seperti Kecamatan Tegalsari. Pegawai kelurahan tidak hanya dibebani tugas administratif, tetapi juga harus terlibat dalam berbagai program pembangunan, pendataan, pemberdayaan masyarakat, serta implementasi kebijakan pemerintah daerah. Beban kerja yang semakin beragam ini menuntut pegawai memiliki kompetensi, ketelitian, dan kemampuan beradaptasi yang tinggi. Ketidakmampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas tersebut dapat menyebabkan ketidakteraturan administrasi, keterlambatan program, serta menurunnya efektivitas pelayanan publik.

Fenomena berikutnya adalah adanya persaingan kualitas pelayanan antarwilayah yang semakin terlihat, terutama pada daerah perkotaan dengan tingkat mobilitas dan kebutuhan masyarakat yang tinggi. Kelurahan yang memiliki pegawai berkinerja baik cenderung lebih cepat berkembang dan mampu menciptakan pelayanan berbasis inovasi, transparansi, serta akuntabilitas. Sebaliknya, kelurahan dengan kinerja pegawai yang rendah seringkali menghadapi keluhan masyarakat, rendahnya kepuasan publik, dan lambannya penyelesaian urusan administrasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai bukan hanya menjadi kebutuhan internal organisasi, tetapi juga menjadi bagian dari upaya menciptakan pemerintahan yang modern, profesional, dan berorientasi pada pelayanan prima.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah kompetensi (Krisnawati dan Bagia, 2021; Aulia, 2021; Kartika dan Sugianto, 2014; Insani dan Yuliati, 2022; Pandaleke, 2016; Rande, 2016; Sudarso et al, 2020; Martini, et al, 2018), budaya organisasi (Wiyanto dan Idrus, 2021; Dewi et al, 2021; Deccasari, 2019, Sugiono, 2021, Isa, et al., 2016), dan disiplin kerja (Astuti dan Amalah, 2018; Iptian, et al, 2020; Jeffrey dan Soleman, 2017; Husain, 2018; Kurbani, 2018).

Penelitian-penelitian terdahulu memang memberikan gambaran awal, namun masih terdapat celah yang belum terisi sehingga membuka peluang untuk penelitian yang lebih komprehensif. Sebagai contoh, temuan dari Efendi dan Yusuf (2021) serta Nurlindah dan Rahim (2018) menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Irawan, et al (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat adanya perbedaan dalam penelitian sebelumnya atau ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait dengan variabel seperti kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian lanjutan diperlukan untuk menjelajahi lebih dalam mengenai hubungan tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Tegalsari Dan Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Tegalsari, Surabaya". Dengan tujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

2. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. KINERJA PEGAWAI

Rivai (2015) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi hasil dari pekerjaannya yang sesuai dengan peran masing-masing dalam perusahaan. Sementara itu, Mangku negara (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Dessler (2015) mengungkapkan bahwa kinerja (prestasikerja) karyawan adalah prestasi yang diharapkan dari karyawan. Adapun menurut Gibson, et al., (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2019) kinerja atau performance pada dasarnya adalah merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2011) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.
2. Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan padatingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Business-unit, functionalatau departement levelmerupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim,departemen atau organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019), tujuan pelaksanaan manajemen kinerja bagi karyawan adalah:

1. Membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
2. Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhansumber daya yang memadai.

4. Karyawan memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

B. KOMPETENSI

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), dan Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

C. BUDAYA ORGANISASI

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Isa, et al (2016). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut.

H2: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

D. DISIPLIN KERJA

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al, (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), dan Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

E. PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), dan Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

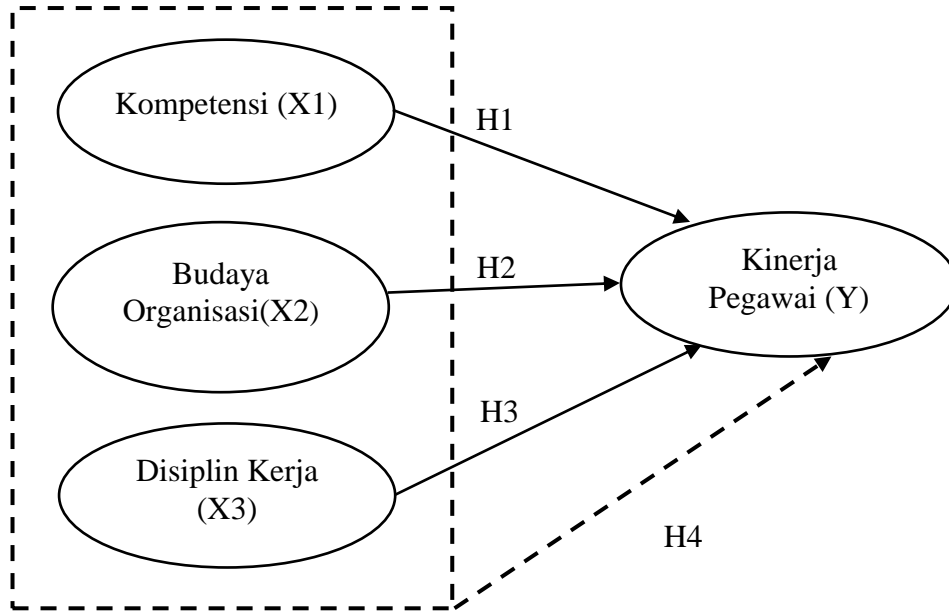
Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Isa, et al (2016). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al, (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), dan Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis diatas maka disusunlah suatu kerangka penelitian sebagai berikut :



Keterangan :

————— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori, dan/atau hipotesis yang terkait dengan fenomena di lapangan. Penelitian kuantitatif merupakan suatu upaya ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena beserta hubungan-hubungannya. Proses pengukuran memegang peran sentral dalam penelitian kuantitatif karena membentuk hubungan yang mendasar antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengumpulkan data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang dapat diangka.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kelurahan Tegalsari Dan Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Tegalsari, Surabaya, dengan jumlah pegawai sebanyak 35 orang. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022) pada dasarnya adalah himpunan semua hal yang ingin diketahui, kelompok dokumen atau konsep. Sampel penelitian ini menggunakan menggunakan teknik sampel jenuh artinya dari seluruh pegawai Kelurahan Tegalsari Dan Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Tegalsari, Surabaya, dengan jumlah pegawai sebanyak 35 orang diambil semua sebagai sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sugiyono (2022) bahwa apabila jumlah populasi tidak sampai 100 orang maka keseluruhan populasi tersebut diambil semua dan dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian , teknik ini memungkinkan penelitian memperoleh hasil yang lebih akurat dan

komperhensif dalam menggambarkan pengaruh variabel yang diteliti terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tegalsari dan Kelurahan Wonorejo di surabaya.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2022). Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, adalah kuesioner tertutup. Pengukuran kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2022) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden diminta memberikan penilaian terhadap pernyataan dalam kuesioner menggunakan lima tingkat jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan sangat Tidak Setuju (1). Data yang terkumpul dalam penelitian ini diselidiki melalui pendekatan statistik dengan menerapkan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak komputer SPSS akan digunakan untuk mendukung proses analisis tersebut.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Penentuan jumlah responden dilakukan dengan mempertimbangkan keterwakilan populasi serta kecukupan data untuk analisis statistik. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja yang dinilai berpengaruh terhadap variabel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	17	48,6%
2	Perempuan	18	51,4%
Total		35	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Merujuk pada tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka dapat diketahui antara responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang atau 48,6% dan respondwn perempuan jumlahnya 18 orang atau 51,4%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20–30Tahun	9	18,4%
2	31–40Tahun	7	23,7%
3	41–50Tahun	9	31,6%
4	>50 Tahun	10	26,3%
Total		35	100,0%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasar pada tabel 2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 9 orang atau 25,7%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 25,7%, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 25,7%, dan responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10

orang atau 28,6%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia lebih dari 50 tahun. Kondisi tersebut relevan untuk menggambarkan persepsi dan perilaku kerja yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Tabel 3. Karakteristik Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
2	SMA Sederajat	16	45,7%
3	D4/S1	18	51,4%
4	S2	1	2,9%
	Total	35	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Sesuai dengan Tabel 3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan lulusan SMA/SMK sederajat sebanyak 16 orang atau 45,7%, responden lulusan D4/S1 sebanyak 18 orang atau sebesar 51,4%, dan responden lulusan S2 sebanyak 1 orang atau 2,9%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan D4/S1. Komposisi tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang berpotensi memengaruhi persepsi dan pemahaman responden terhadap variabel-variabel yang diteliti

Tabel 4. Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	1-10 tahun	32	91,4%
2	11-20 tahun	3	8,6%
	Total	35	100,0%

Sumber: Data diolah, 2026

Mengacu pada tabel 4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi lama kerja, maka responden dengan lama kerja 1-10 tahun, sebanyak 32 orang atau sebesar 91,4%, dan responden dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 8,6%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan lama kerja 1-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tahap awal masa kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat adaptasi, pemahaman terhadap organisasi, serta persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

UJI t

Dilakukan untuk menguji pengaruh individu masing – masing variabel terhadap kinerja pegawai.

- 1) Apabila nilai signifikansi Uji t > 0,05, maka H0 diterima dan H1 tidak terdukung, yang artinya variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai;
- 2) Apabila nilai signifikansi Uji t < 0,05, maka H0 berhasil ditolak dan H1 terdukung, yang artinya variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai.

Tabel Error! No text of specified style in document. Uji t (parsial)

Variabel	T	Sig
----------	---	-----

Kompetensi	4,798	0,000
Budaya Organisasi	3,083	0,004
Disiplin Kerja	3,491	0,001

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

- 1) Uji parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Kompetensi sebesar $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah signifikan.
- 2) Uji parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Budaya Organisasi $0,004 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.
- 3) Uji parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Disiplin Kerja $0,001 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

UJI F

Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh simultan variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan adalah uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Adapun kriteria pengujian pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi Uji F $> 0,05$, maka H0 tidak berhasil ditolak dan H1 tidak terdukung, yang berarti variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Apabila nilai signifikansi Uji F $< 0,05$, maka H0 berhasil ditolak dan H1 terdukung, yang berarti variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

F	Sig
37,196	0,000

Sumber : Pehitungan SPSS, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sebagai batas tingkat signifikansi. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perubahan tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi Kompetensi, tingkat Budaya Organisasi, serta derajat Disiplin Kerja yang dirasakan oleh pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil pengujian terhadap hipotesis pertama, penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dinyatakan diterima, yang menandakan adanya pengaruh signifikan Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin positif tingkat Kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin besar pula kontribusi yang diberikan dalam pelaksanaan tugas serta pencapaian target kinerja. Sebaliknya, Kompetensi yang tidak memadai atau tidak berkembang secara konsisten berpotensi menghambat kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu,

Kompetensi memiliki posisi strategis dalam mendorong peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, mutu hasil pekerjaan, serta penguatan kerja sama antarpegawai dalam suatu organisasi.

Selain didukung oleh landasan teoritis, temuan penelitian ini juga konsisten dengan berbagai hasil penelitian sebelumnya. Studi yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021) serta Aulia (2021) menunjukkan bahwa Kompetensi berperan nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan dukungan manajerial dan efektivitas komunikasi internal. Temuan serupa dikemukakan oleh Kartika dan Sugianto (2014) serta Insani dan Yulianti (2022), yang menekankan bahwa Kompetensi yang menumbuhkan tanggung jawab dan keteladanan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al. (2020), dan Martini et al. (2018) turut membuktikan adanya hubungan langsung antara Kompetensi dengan peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelaksanaan pekerjaan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan dan analisis data statistik menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dan pencapaian kinerja pegawai di Kelurahan Tegalsari dan Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Tegalsari, Surabaya. Budaya organisasi yang kuat dan kondusif mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif dan optimal. Hal ini menegaskan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja serta mutu pelaksanaan tugas secara menyeluruh.

Temuan penelitian ini turut diperkuat oleh berbagai hasil penelitian terdahulu. Wiyanto dan Idrus (2021) serta Dewi et al. (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil serupa dikemukakan oleh Deccasari (2019) dan Sugiono (2021), yang menegaskan bahwa kebiasaan positif, norma, dan aturan kerja yang diterapkan secara konsisten dalam organisasi mampu mendorong peningkatan performa pegawai. Selain itu, penelitian Isa et al. (2016) juga membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan dampak nyata terhadap kinerja, khususnya pada aspek disiplin kerja, ketekunan, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Berdasarkan bukti empiris dan landasan teoretis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor determinan dalam pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Merujuk pada hasil analisis data statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tegalsari dan Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Tegalsari, Surabaya, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat disiplin kerja akan diikuti oleh perbaikan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang terjaga dengan baik mampu meningkatkan kesiapan pegawai, baik secara fisik maupun mental, dalam menjalankan peran dan fungsi organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja berpotensi menurunkan kesiapan kerja dan berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja pegawai.

4. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan hasil pengujian statistik menggunakan uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tegalsari dan Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Tegalsari, Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dibentuk oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil interaksi dan keterpaduan berbagai faktor organisasi. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai

dapat diterima. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan faktor-faktor organisasi secara terintegrasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Tegalsari dan Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Tegalsari, Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat Kompetensi yang memadai mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kelurahan Tegalsari dan Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Tegalsari, Surabaya. Budaya organisasi yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga berkontribusi dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, memenuhi target kinerja, menjaga kualitas pekerjaan, bersikap loyal, patuh terhadap aturan, serta bertanggung jawab atas tugas yang diemban.
3. Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Tegalsari dan Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Tegalsari, Surabaya. Tingginya tingkat disiplin kerja, yang tercermin dari semangat pencapaian target dan rasa tanggung jawab, mampu memperkuat kinerja pegawai secara keseluruhan.
4. Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Tegalsari dan Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Tegalsari, Surabaya. Sinergi antara ketiga faktor tersebut menjadi landasan utama dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyansah dan Mon (2023). Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance Using OCB as an Intervening Variable at State-Owned Enterprises Insurance Company in Batam City. *Business and Entrepreneurial Review*, Volume 23 Nomor 1 April 2023.
- Astuti dan Amalah. (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review* Volume 1, Issue 2, March, 2018.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, VOL. 1, NO. 2, April 2021.
- Deccasari, D.D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Manajemen*, Volume 26, No.1, April 2019.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Dewi, F.S., et al. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, No. 4 April 2021.
- Efendi, S. dan Yusuf, A. (2021). INFLUENCE OF COMPETENCE, COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE IN THE ENVIRONMENT OF INDONESIAN PROFESSIONAL CERTIFICATION AUTHORITY. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Vol-5, Issue-3, September 2021 (IJEBAR)
- Gibson, et al. (2017). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA.
- Husain, B.A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank DanamonTbk, Cabang Bintaro). *JurnalDisrupsiBisnis*, Vol. 1, No.1, Juli 2018.
- Insani dan Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol 1, No 1 (2022).
- Krisnawati dan Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 15, No.1, April 2018 : 16-25.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martini, I.A.O., et al. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018).
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlindah dan Rahim, A.R. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Competitiveness*, Vol. 7, Nomor 2 | Juli – Desember, 2018.
- Pandaleke, D. (2016). The Influence of Competence, Job Saisfaction and Organizational Commitment to Employee Performance (Study on Inspectorate of Southeast Minahasa Regency). *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016.
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Sudarso, A.P., et al. (2020). The Effect Of Competency On Employee Performance at PT. Steelforce Indonesia In Jakarta. *HUMANIS(Humanities,Management and Science Proceedings)* Vol.01, No.1, November 2020.
- Sugiono, E., et al. (2021).THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol-5, Issue-3, September 2021.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.

Wiyanto dan Idrus. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 4, No.1, Januari 2021 (1-12).