

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN SIMALUNGUN**

**MHD Rizki Dermawan**

Faculty of Economics and Business, Universitas Sumatera Utara  
[rizkidermawan0904@gmail.com](mailto:rizkidermawan0904@gmail.com)

**Abdul Rahim Matondang**

Faculty of Economics and Business, Universitas Sumatera Utara  
[matondangrahim@gmail.com](mailto:matondangrahim@gmail.com)

**Yeni Absah**

Faculty of Economics and Business, Universitas Sumatera Utara  
[yeni.absah@usu.ac.id](mailto:yeni.absah@usu.ac.id)

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk Menguji pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Simalungun. Penelitian ini dibuat dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian adalah pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Simalugun. Populasi adalah seluruh pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Simalugun yang berjumlah 553 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini adalah 233 pegawai. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.*

*Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

**Abstract**

*This study aims to examine the influence of competence, organizational culture and work discipline on employee performance at the Ministry of Religion of Simalungun Regency. This research was made using a quantitative descriptive method. The object of research is employees at the Ministry of Religion of Simalugun Regency. The population is all employees at the Ministry of Religion of Simalugun Regency, totaling 553 employees. The sample in this study were 233 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that competence, organizational culture and work discipline simultaneously affect employee performance. Partially, competence influences employee performance, organizational culture influences employee performance, and work discipline influences employee performance.*

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

**PENDAHULUAN**

Kementerian Agama Kabupaten Simalungun merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki pegawai berjumlah 553 pegawai. Kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Simalungun dinilai menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP adalah rencana dan target kerja yang harus dicapai oleh seorang pegawai, yang sebelumnya telah disusun

dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasannya. Sasaran Kinerja Pegawai sendiri terdapat di dalam salah satu unsur pada Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Penyusunan SKP pada PP 30 tahun 2019 penilaian dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai dan dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai yang setingkat di lingkungan unit kerja, masing-masing. Pada PP 30 Penilaian Perilaku Kerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, dan dapat berdasarkan Penilaian Rekan Kerja yang dapat dinilai setiap semester dengan kriteria A). Sangat Baik (nilai 110 – 120 ditambah menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara). Jika nilai 110 – 120 tetapi tidak ada ide baru maka Nilai Prestasi Kerja PNS tidak akan mendapat predikat Sangat Baik. Atau sebaliknya, PNS memiliki ide baru akan tetapi nilai kurang dari 110, PNS juga tidak akan mendapat predikat Sangat Baik; B). Baik, nilai 90 -120; C). Cukup, nilai 70 – 89; D). Kurang, nilai 50 – 69; dan E. Sangat Kurang, nilai < 50. Penilaian SKP secara keseluruhan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Simalungun belum maksimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Agama Kabupaten Simalungun diketahui bahwa capaian kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Simalungun terjadi penurunan dari tahun 2017 sampai 2021 dimana pada tahun 2016 capaian kinerja mendapatkan skor 91.02 atau kategori baik, namun pada tahun 2021 mendapatkan skor 86.01 atau kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal krena terjadi penurunan capaian SKP. Terdapat 3 aspek yang menjadi dasar penilaian SKP, yaitu kuantitas, kualitas, dan waktu. Namun rendahnya penilaian SKP Kementerian Agama Kabupaten Simalungun terdapat pada aspek waktu dimana pegawai sering menyelesaikan pekerjaan lebih dari waktu yang ditentukan.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan pegawai yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan terampil untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pula pada hasil kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Pegawai memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat pegawai dalam bekerja.

Faktor selanjutnya adalah budaya organisasi. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi

tersebut. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan Kinerja Pegawai dikuatkan oleh pernyataan Robbins dan Judge bahwasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para pegawai diorganisasi yang budayanya kuat lebih komitmen pada organisasi mereka daripada pegawai di organisasi yang budayanya lemah. Organisasi dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen pegawai.<sup>1</sup> Hasil penelitian Musnadi dkk. menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>2</sup> Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Yunus dkk. dimana budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>3</sup>

Kedisiplinan menjadi faktor penting bagi setiap pegawai dalam menumbuhkan rasa tanggungjawab dalam menjalankan setiap tugas serta kewajiban yang telah diamanahkan pemerintah kepada setiap pegawainya. Disiplin adalah perilaku seseorang pegawai yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.<sup>4</sup>

Dalam instansi pemerintahan kedisiplinan menjadi kewajiban yang dituntut pemerintah terhadap PNS yang harus dipatuhi sebagaimana telah diatur melalui surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut menjadi dasar PNS dalam menjalankan kedisiplinan serta sanksi yang akan diberikan terhadap pegawai yang melanggar peraturan.

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Tata Usaha dan Kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Simalungun yang dilakukan pada 2 November 2022 diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Hasil pengamatan di lapangan terlihat kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi seperti terlambat masuk kerja, Apel pagi yang tidak diikuti dan sebagian pegawai tidak melapor apabila tidak masuk kerja dan masih terlihat di warung untuk minum dan sarapan pagi pada jam kerja yang ditentukan, ataupun pada saat jam istirahat siang yang melebihi waktu, dalam hal berpakaian kelihatan tidak rapih dan

---

<sup>1</sup> S. P. Robbins dan T. A. Judge, *Essential of Organisational Behaviour*, 14th ed. (New Jersey: Pearson, 2017), h. 91.

<sup>2</sup> Rizwan, Said Musnadi, dan Faisal, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh," *Jurnal Magister Manajemen* 2, no. 1 (2018).

<sup>3</sup> M. Yunus, S. Chan, dan Zubair, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja pegawai Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh," *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 4, no. 3 (2015).

<sup>4</sup> E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prananda Media Group, 2019), h. 88.

tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketentuan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur.<sup>5</sup> Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan pegawai terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang penulis lakukan di Kementerian Agama Kabupaten Simalungun masih banyaknya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai di instansi tersebut, sebagaimana dapat dilihat pada tabel absensi periode Januari sampai dengan Desember Tahun 2021 pada Tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1 Tingkat Absensi Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Simalungun Periode Januari Sampai Desember 2021**

	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai				
			Sakit	Izin	Cuti	Jumlah	%
1	Januari	547	10	14	16	40	5.12
2	Februari	547	9	12	10	31	5.30
3	Maret	546	14	14	9	37	5.31
4	April	546	10	13	13	36	5.13
5	Mei	547	15	14	11	40	4.57
6	Juni	548	8	12	8	28	5.11
7	Juli	548	13	16	14	43	5.84
8	Agustus	549	8	13	12	33	6.38
9	September	550	7	12	9	28	6.18
10	Oktober	551	10	16	13	39	6.17
11	Nopember	553	5	14	12	31	6.87

<sup>5</sup> Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Refika Aditama, 2017), h. 122.

12	Desember	553	8	15	16	39	7.23
<b>Jumlah</b>			<b>117</b>	<b>165</b>	<b>14</b> <b>3</b>	<b>425</b>	

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Kemenag Kab. Simalungun, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas diketahui bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak menjalankan kedisiplinan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari makin meningkatnya persentase absensi pegawai mulai dari Januari sampai Desember 2021. Meskipun demikian absensi tersebut tidak bisa menjadi tolak ukur yang objektif dikarenakan pada Kementerian Agama Kabupaten Simalungun sudah menggunakan absensi digital akan tetapi masih saja dilakukan oleh pegawai yang mangkir ataupun terlambat.

Selain itu, didapati masih banyaknya pegawai yang pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan pemerintah serta ada pula yang datang hanya untuk mengisi absen pada pagi dan sore hari, pada hal ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, tindakan ini menunjukkan bahwa masih lemahnya penerapan serta hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengatur tentang hak dan kewajiban PNS. Adapun hak cuti Pegawai Negeri Sipil terdiri atas cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, cuti bersama, dan cuti di luar tanggungan negara maka bagi PNS yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti yang bersangkutan dianggap mangkir/absen.

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama sudah pernah dilakukan. Penelitian Muhammad dimana meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Variabel disiplin kerja secara parsial memperoleh berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Muhammad, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar," *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES* 10, no. 1 (2019).

Penelitian Rohmah dan Mahfud dimana meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada kantor kementerian agama Kabupaten Wonosobo. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel budaya kaizen mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja secara individu mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.<sup>7</sup>

Penelitian Octorano dimana meneliti pengaruh koordinasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai ULP Kemenag Pusat. Hasil uji menunjukkan bahwa koordinasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara sendiri-sendiri. Berdasarkan temuan tersebut maka kinerja pegawai ULP Kemenag Pusat dapat dimaksimalkan melalui peningkatan koordinasi vertikal (rapat formal), pengetahuan (pelatihan pegawai) dan disiplin korektif (teguran lisan maupun tertulis).<sup>8</sup>

Berdasarkan berbagai penjelasan dan fenomena-fenomena tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian secara komprehensif dalam bentuk Tesis dengan judul, **“Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Simalungun.”**

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Asosiatif adalah penelitian berupa hubungan sebab akibat, yaitu hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kausal.<sup>9</sup> Penelitian ini dibuat dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

### **Subjek dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kementerian Agama Kabupaten Simalugun, sedangkan Objek penelitian adalah pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Simalugun.

---

<sup>7</sup> Zuliatur Rohmah dan Yusqi Mahfud, “Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Wonosobo,” *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 3, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.32500/jebe.v3i1.1994>.

<sup>8</sup> Donny Feronika Octorano, “Pengaruh Koordinasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP Kemenag Pusat),” *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 5, no. 1 (2015).

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2015).

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Simalugun yang berjumlah 553 orang pegawai. Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan ( $e$ ) sebesar 5% dengan sampel berjumlah 233 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive random sampling*.

### Metode Analisis Data

Adapun teknik analisis Regresi Berganda yang pada dasarnya suatu teknik untuk menganalisis hubungan yang terjadi pada antara 2 variabel atau lebih.<sup>10</sup> Digunakan untuk menanalisis variabel pengaruh kompetensi (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan kuisisioner dengan skala likert sebagai instrumen penelitian yang diberikan pada 233 responden dan kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Normality test

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		233
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23996532
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.037
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 <sup>c</sup>

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa uji *Kolmogorov Smirnov* memiliki signifikansi sebesar 0,051. Dari hasil tersebut membuktikan hasil signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) yang berarti residual model regresi terdistribusi normal. Dengan demikian asumsi uji normalitas residual telah terpenuhi.

<sup>10</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014).

### Multicollinearity Test

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,565	1,771	Tidak terdapat multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,511	1,957	Tidak terdapat multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,444	2,250	Tidak terdapat multikolinieritas

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel independen memiliki nilai lebih dari 0,10. Nilai VIF sebesar di bawah nilai 10. Kesimpulannya adalah model regresi variabel independen tidak terdapat multikolinieritas dan telah memenuhi asumsi uji multikolinieritas.

### Uji Autokorela

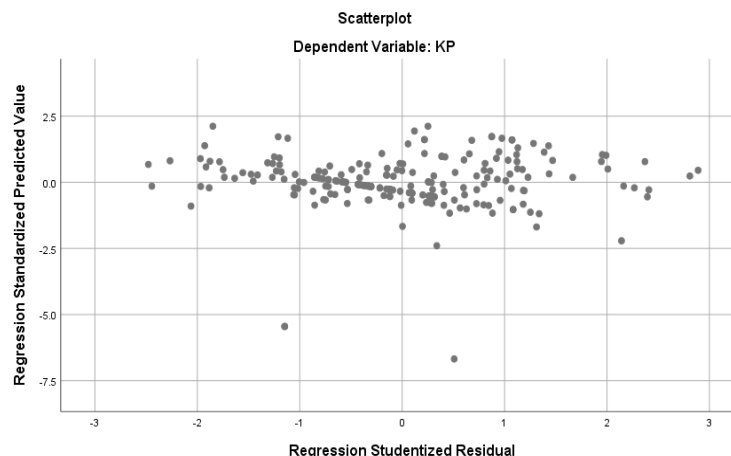
**Tabel 4  
Hasil Uji Autokorelasi**

Du	Dw	4-Du	Keterangan
1,799	1,893	2,201	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui hasil masing-masing nilai DW sebesar 1,893. Nilai DW berada di antara Du sebesar 1,799 dan 4-Du sebesar 2,201. Kesimpulannya adalah data tidak terdapat autokorelasi dan model regresi telah terpenuhi.

### Heteroscedasticity Test



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*, dimana jika data menyebar secara acak maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas.

### Statistical Test T

Table 5 T Test Results

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	0.382	0.158		2.413	0.000
Kompetensi	0.302	0.045		6.724	0.000
Budaya Organisasi	0.298	0.048		6.210	0.000
Disiplin Kerja	0.311	0.046		6.699	0.000

Source: Data processed using SPSS, 2022

$$\text{Regression Equation : } Y = 0,382 + 0,302X_1 + 0,298X_2 + 0,311X_3$$

Dari tabel 5 terlihat nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$ , nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X2) sebesar  $0,001 < 0,05$ , nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X3) adalah  $0,000 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas X1, X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### F test

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.640	3	11.213	192.212	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.359	229	.058		
	Total	46.999	232			

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2022

Hasil pembagian Mean Square regresi dengan Mean Square residual diperoleh nilai F hitung sebesar 192,212 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 229 adalah sebesar 3,04. Dengan demikian nilai F hitung (192,212) lebih besar dari F tabel (3,04) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu

menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis  $H_o$ , artinya Kompetensi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Coefficient of Determination

**Tabel 7 Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.712	.24153	1.893

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2022

Koefisien korelasi R sebesar 0,846 menjelaskan derajat hubungan (korelasi) antara variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah positif dengan keeratan hubungan 84,6%. Artinya ketiga variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan nilai kategori 80% -100%. Sementara koefisien determinasi adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh salah satu variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya dengan anggapan variabel-variabel lain tidak diketahui. Dari hasil output SPSS di peroleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,716. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut menjelaskan, peran variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0,716 atau 71,6%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0,284 atau 28,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Simalungun
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Simalungun
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Simalungun

4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Simalungun

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai
2. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, instansi dapat meningkatkan Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Muhammad. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar." *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES* 10, no. 1 (2019).
- Octorano, Donny Feronika. "Pengaruh Koordinasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP Kemenag Pusat)." *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 5, no. 1 (2015).
- Rizwan, Said Musnadi, dan Faisal. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 2, no. 1 (2018).
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. *Essential of Organisational Behaviour*. 14th ed. New Jersey: Pearson, 2017.
- Rohmah, Zuliatur, dan Yusqi Mahfud. "Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Wonosobo." *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 3, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.32500/jebe.v3i1.1994>.
- Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group, 2019.
- Yunus, M., S. Chan, dan Zubair. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dankomitmen Organisasional Terhadap Kepuasankerja serta Dampaknya Terhadap Kinerjapegawai Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh." *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 4, no. 3 (2015).