

Hubungan Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Sarno¹, Yunita Sari², Yetty Oktarina*³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Baturaja, Sumatera Selatan. Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 10, 2025

Accepted January 28, 2026

Available online 31 January 2026

Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Dosen

Keywords:

Organizational Culture, Work Competence, Employee Performance



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Lembaga Penerbitan dan Publikasi Ilmiah (LPPI) Universitas Muhammadiyah Palopo.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatannya dan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang direncanakan. Budaya organisasi adalah cara tugas diselesaikan dan pola interaksi yang terjadi dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berkaitan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman untuk menyelesaikan tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang dipegangnya. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Martapura, Kabupaten OKU Timur. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Dalam hal ini, sampelnya adalah 38 karyawan di Kantor Kecamatan Martapura, Kabupaten OKU Timur. Metode pengolahan data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Martapura.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of organizational culture and work ability on employee performance. Human resources (HR) are the most important element and determine the success of an organization in carrying out its activities and achieving its planned goals and objectives. Organizational culture refers to the way tasks are completed and the patterns of interaction within an organization as an effort to achieve the organization's goals. The second factor influencing employee performance is the work ability of employees. Work ability is related to knowledge, skills, interests, and experience in completing tasks according to the position held. This research was conducted at the Martapura District Office, OKU Timur Regency. The analytical method used in this study is quantitative analysis. In this case, the sample consists of 38 employees at the Martapura District Office, OKU Timur Regency. The data processing method used is multiple linear regression. The results of the study indicate that organizational culture and work ability have a significant impact on employee performance at the Martapura District Office.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang paling penting dan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah direncanakan. Oleh karena itu, kompleksitas sifat SDM perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi agar sejalan dengan tujuan organisasi. Kinerja menurut yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Peningkatan kinerja pegawai dipastikan akan membawa kemajuan bagi organisasi, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas

kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Faktor-faktor yang sering digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah budaya organisasi (Mas'ud, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi adalah cara penyelesaian tugas serta pola interaksi yang terjadi di dalam sebuah organisasi sebagai usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu faktor yang kedua mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya (Yusuf, 2020). Kantor kecamatan adalah Tempat pelayanan pemerintah di tingkat kecamatan, yang menjadi pusat camat beserta perangkatnya dalam menyelenggarakan tugas pemerintah, pembangunan dan pelayanan publik di wilayah kecamatan yang merupakan bagian dari daerah kabupaten atau kota. Upaya untuk mewujudkan visi dan misi organisasinya, Kantor Kecamatan Martapura perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik maka diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta dengan kualitas hasil yang baik pula. Berdasarkan wawancara awal dilakukan hasil wawancara dengan beberapa narasumber diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Martapura sudah baik, baik dari segi pelayanan, serta terkait perizinan maupun kinerja dalam bekerja. Kinerja pegawai baik apabila pegawai memiliki kemampuan yang baik, selalu meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang tinggi, pengembangan diri, mutu dan efisiensi yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa dilihat dari segi budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Kecamatan Martapura yaitu Cepat, Efektif, Responsif, Integritas dan Akuntabel artinya dalam hal pelayanan terdapat pendorong pelayanan yang baik sesuai dengan budaya organisasi yang mana terkait mudahnya mengurus surat izin pelayanan dan perizinan, pindah ataupun surat rekomendasi sehingga semakin baik budaya organisasi yang diterapkan semakin menggerakkan kinerja yang lebih produktif sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien, selain itu kemampuan kerja juga di pehitungkan mengingat kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Selain itu upaya meningkatkan kinerja pegawainya, pemerintah menempuh beberapa cara misalnya melalui menumbuhkan semangat kerja kepada para pegawai. Pada dasarnya merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk menumbuhkan semangat kerja dalam rangka mendukung kontribusi para pegawainya menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai di sektor publik, sebagian besar kajian menekankan pada penerapan nilai-nilai umum seperti disiplin, pelayanan prima, dan kepatuhan terhadap aturan, namun masih terbatas dalam mengaitkan secara langsung budaya organisasi dengan efektivitas pelayanan administratif di tingkat kecamatan. Kebaruan yang muncul dari temuan di Kantor Kecamatan Martapura adalah adanya penerapan nilai budaya organisasi yang lebih spesifik, Cepat, Efektif, Responsif, Integritas, dan Akuntabel, yang terbukti mendorong kemudahan dalam pengurusan surat izin, perizinan, maupun rekomendasi. Gap penelitian yang dapat diidentifikasi adalah kurangnya kajian yang menyoroti bagaimana kombinasi budaya organisasi dan faktor kemampuan kerja (pengetahuan, bakat, minat, pengalaman) secara simultan memengaruhi produktivitas pegawai serta kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, penelitian ini memiliki peluang untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan

menekankan hubungan integratif antara budaya organisasi, kemampuan kerja, dan semangat kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pelayanan di tingkat pemerintahan lokal.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 *Budaya Organisasi*

Menurut (Puspita, 2020) menyatakan budaya organisasi atau organizational culture merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh anggota perusahaan serta mempengaruhi perilaku tindakan karyawan perusahaan. Dalam kebanyakan perusahaan, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah perusahaan dijalankan.

2.2 *Kemampuan Kerja*

Menurut Tyas (2019), mengemukakan Kemampuan adalah totalitas kekuatan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Kemampuan ini mencakup berbagai aspek, baik keterampilan teknis maupun kemampuan interpersonal yang mendukung pencapaian hasil. Selain itu, kemampuan juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kepercayaan diri, yang dapat meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya kemampuan yang baik, individu dapat menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri dan memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

2.3 *Kinerja Pegawai*

Sinambela (2015), mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja yang baik tercermin dari sejauh mana seseorang atau kelompok dapat memenuhi target dan standar yang telah ditentukan. Selain itu, faktor pendukung seperti sumber daya yang tersedia, manajemen waktu yang efektif, dan kolaborasi tim juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dapat memberikan wawasan untuk perbaikan dan pengembangan di masa depan.

2.4 *Pengembangan Hipotesis*

2.4.1 *Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi adalah cara penyelesaian tugas serta pola interaksi yang terjadi di dalam sebuah organisasi sebagai usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu faktor yang kedua mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya (Yusuf, 2020).

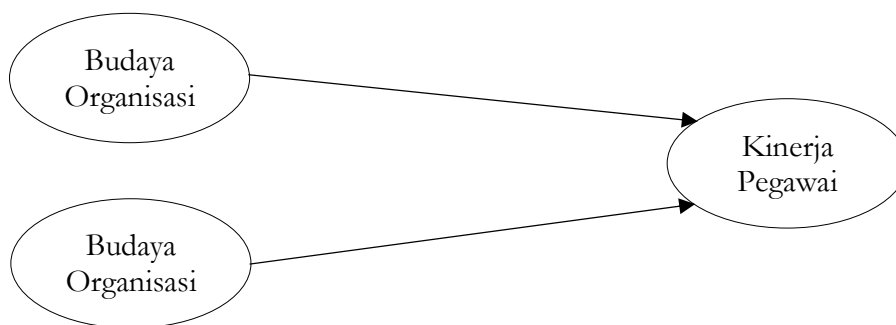
H₁: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Martapura Kabupaten OKU Timur.

2.4.2 *Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai*

Budaya Organisasi yang kuat berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dipastikan akan membawa kemajuan bagi organisasi, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Faktor-faktor yang sering digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah budaya organisasi (Mas'ud, 2021)

H₂: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Martapura Kabupaten OKU Timur

Hipotesis ini menyatakan bahwa pegawai kantor Kecamatan Martapura dengan tingkat penguasaan teknologi lebih tinggi akan memiliki kinerja kerja yang lebih besar. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upaya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan Bodroastuti et al. (2020). Berdasarkan pengembangan hipotesis, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif kuantitatif untuk mengukur variabel-variabel tertentu dan menentukan hubungan antara faktor budaya organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Martapura. Data dikumpulkan melalui data primer dan sekunder, di mana data primer diperoleh menggunakan e-kuesioner, sedangkan data sekunder digunakan untuk melengkapi identitas pegawai, seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, guna meningkatkan validitas hasil penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu.

Tabel 1. Indeks Rata-Rata Dan Persentase Respon Jawaban Indikator

Variabel	Indikator	Sumber
Budaya Organisasi	Kerja Tim dan Konflik	Galih Nur Rahman (2024).
	Iklim dan moral	
	Alur informasi, Keterlibatan	
	Supervisi	
	Pertemuan	
Kemampuan Kerja	Keputusan berbasis data	Kaligis Nadya Naomi, et al (2023).
	Pengetahuan	
	Pelatihan	
	Pengalaman	
Kinerja Pegawai	Keterampilan	(Hakim 2021)
	Kesanggupan Kerja	
	Tujuan	
	Standar	
	Umpan Balik	
	Alat atau Sarana	
	Kompetensi	
	Motif	
	Peluang	

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Martapura sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari dua tahun. Seluruh populasi memenuhi kriteria tersebut sehingga jumlah sampel penelitian adalah 38 responden. Analisis data dilakukan SPSS untuk menguji hipotesis penelitian (Sarstedt et al., 2014).

4. HASIL

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan aspek penting dalam penelitian ini, karena dapat memberikan konteks yang lebih dalam terhadap hasil yang diperoleh. Dalam penelitian ini, responden terdiri dari pegawai Kantor Kecamatan Martapura, yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk memastikan relevansi data, yaitu:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	14	36,84%
	Perempuan	24	63,15%
Usia	> 40 tahun	10	26,31%
	40 tahun	5	13,51%
	< 40 tahun	23	60,52%
Pendidikan terakhir	S1	36	94,73%
	S2	2	5,26%
Lama Bekerja	>10 Tahun	10	31,25%
	< 10 Tahun	22	68,75%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Data pada Tabel 2, menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini, yang terdiri dari pegawai Kantor Kecamatan Martapura. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (63,15%), dengan laki-laki 36,84%. Dalam hal usia, responden terbagi dalam beberapa kelompok, dengan proporsi tertinggi berada di rentang > 40 tahun (26,31%). Untuk pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki gelar S1 (94,73%), sedangkan 05,26% memiliki gelar S2. Terakhir, lama bekerja responden bervariasi, di mana kelompok <10 tahun menjadi yang terbesar (68,75%). Data ini memberikan gambaran yang jelas tentang profil dosen yang terlibat dalam penelitian.

4.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

4.2.1 Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Convergent validity adalah jenis validitas yang memastikan indikator-indikator yang diukur merepresentasikan konstruk yang sama. Untuk memenuhi standar convergent validity, indikator-indikator valid seharusnya menunjukkan hubungan yang kuat satu sama lain. Pada tingkat indikator, *convergent validity* diukur melalui *loading factor* yang seharusnya lebih besar dari 0.6. Di tingkat variabel laten, *convergent validity* diukur menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dengan standar di atas 0.7. Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, memenuhi kriteria tersebut, sesuai dengan yang ditetapkan oleh (Ghozali, 2018).

Pada tabel 1, menunjukkan nilai loading, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability untuk berbagai variabel. Semua indikator memiliki loading factor di atas 0.6, menunjukkan validitas yang

baik. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha yang lebih dari 0.7 menunjukkan konsistensi internal yang tinggi pada instrumen yang digunakan. Nilai Composite Reliability yang juga lebih dari 0.7 semakin memperkuat bukti bahwa instrumen tersebut reliabel dalam mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	Kerja Tim dan Konflik	0,511	0,743	0,887
	Iklim dan moral	0,674		
	Alur informasi,	0,593		
	Keterlibatan	0,562		
	Supervisi	0,67		
	Pertemuan	0,876		
	Keputusan berbasis data	0,598		
Kemampuan Kerja	Pengetahuan	0,673	0,765	0,865
	Pelatihan	0,512		
	Pengalaman	0,865		
	Keterampilan	0,367		
	Kesanggupan Kerja	0,698		
	Tujuan	0,348		
	Standar	0,497		
Kinerja Pegawai	Umpan Balik	0,518	0,723	0,819
	Alat atau Sarana	0,460		
	Kompetensi	0,426		
	Motif	0,517		
	Peluang	0,765		

Sumber: Data diolah, 2025

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen (tergantung) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Teknik ini sering digunakan untuk memahami sejauh mana variabel-variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Pengolahan data dengan program SPSS 21,0 diperoleh hasil dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	5.197	2.594		3.287	.102
	Budaya Organisasi	.254	.085	.419	2.817	.000*
	Kemampuan Kerja	.218	.198	.841	2.008	.003*

Sumber: Data diolah, 2025

Keterangan: * Signifikan

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa hasil perhitungan analisis regresi linier berganda antara budaya organisasi, kemampuan kerja dan semangat kerja dengan nilai koefisien regresi yang digunakan adalah *Standartdized Coefficients*. Hasil persamaan regresi berganda diatas memberikan pengertian bahwa Budaya organisasi (X1), kemampunsn kerja (X2), semangat kerja (X3)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Martapura Kabupaten OKU Timur.

4.2.2 Hasil Uji F (ANOVA)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai dari F hitung yang disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F-test

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,841	3	0,118	182,314	0,000a
	Residual	1,311	355	0,006		
	Total	2,641	518			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, mengenai hasil uji F (ANOVA), diperoleh nilai F-hitung sebesar 182,314 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh di bawah batas toleransi kesalahan penelitian yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi (X1), kemampuan kerja (X2), dan semangat kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Martapura Kabupaten OKU Timur.

4.2.3 Koefisien Determinasi

Dalam pengujian ini terdapat koefisien determinasi. Berikut adalah hasil dari pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,871 ^a	0,852	0,671	0,0865710

Sumber: Data diolah, 2025

4.2.4 Pembahasan

Berdasarkan Tabel 2 Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Martapura Kabupaten OKU Timur. Hal ini berdasarkan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 5,197 + 0,254X_1$, dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,817 > 1,689$), sehingga variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Martapura Kabupaten OKU Timur. Hal ini sejalan dengan penelitian Edi Sutarno (2010) diperoleh hasil bahwa budaya kerja karyawan dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja. Budaya kerja karyawan dan motivasi kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor mana diantara keduanya yang sangat dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis ini memberikan penguatan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya bahwa kompetensi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya.

Kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Martapura, Kabupaten OKU Timur. Hal ini terlihat dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,197 + 0,218X_2$, di mana nilai t-hitung sebesar 2,008 lebih besar daripada t-tabel

1,689 ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja pegawai akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki kemampuan atau motivasi kerja yang belum optimal, sehingga peningkatan kompetensi melalui pelatihan, bimbingan, dan pengembangan keterampilan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sulisiawan et., al (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai, merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dalam berbagai organisasi publik maupun swasta. Dengan demikian, pengelolaan kemampuan kerja pegawai menjadi salah satu strategi utama dalam upaya peningkatan kinerja di Kantor Kecamatan Martapura.

Berdasarkan Tabel 4, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,871. Nilai ini menggambarkan tingkat hubungan atau korelasi simultan antara variabel independen yang meliputi Budaya Organisasi (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Angka 0,871 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut berada pada kategori sangat kuat, karena mendekati nilai maksimum 1. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Martapura Kabupaten OKU Timur.

Lebih lanjut, nilai R Square (R^2) sebesar 0,852 berarti bahwa sebesar 85,2% perubahan atau variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model, yaitu budaya organisasi, kemampuan kerja, dan semangat kerja. Dengan kata lain, faktor-faktor ini memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap variasi dalam kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 14,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, beban kerja, atau variabel eksternal lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi, kemampuan kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Martapura, Kabupaten OKU Timur. Budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t\text{-hitung}$ yang lebih besar dari $t\text{-tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (budaya organisasi, kemampuan kerja, semangat kerja) dan kinerja pegawai tercermin dalam nilai R sebesar 0,871, dan kontribusi ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan kinerja pegawai mencapai 85,2%.

Berdasarkan temuan penelitian ini, manajer di Kantor Kecamatan Martapura disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung produktivitas dan kinerja pegawai. Pengelolaan kemampuan kerja melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan bimbingan yang lebih intensif akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung semangat kerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori yang menjelaskan hubungan antara budaya organisasi, kemampuan kerja, dan semangat kerja dengan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor internal seperti budaya organisasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini memperkaya kajian tentang kinerja pegawai di sektor publik dengan menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di tingkat kecamatan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat diterapkan oleh pemerintah daerah atau instansi publik lainnya untuk merancang program peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi dan peningkatan kompetensi pegawai. Pelatihan dan pengembangan keterampilan harus menjadi prioritas utama dalam strategi peningkatan kinerja. Selain itu, instansi harus terus memantau dan menilai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk semangat kerja, untuk memastikan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Azwar, S. (2011). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.
- Galih Nur Rahman (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)*. *Jurnal Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Diakses melalui laman: <http://etheses.uin-malang.ac.id/66698/>
- Hakim (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Mustika Ratu Buana Internasional Surabaya)*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang. Tidak di Publikasi.
- Kaligis Nadya Naomi, Bernhard Tewel, Yantje Uhing (2023). Pengaruh Keterampilan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Massindo Sinar Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 7 No. 4.
- Maradona, I., Efriati, R., Oktarina, Y., & Sari, Y. (2025). Analisis Pengaruh Budaya, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten OKU. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 25(1), 250-253.
- Mas'ud (2011). Islamic Work Ethcis and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment And Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Bussiness*, 8(1).
- Muhamad Zaky (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Mustomi (2021). Pengaruh Media Sosial Terhadap Prilaku Konsumtif Mahasiswa. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 4(1)
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Londa, Goma, Rares (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Administrasi Publik JAP*, 115(8).
- Putra (2024). The Role of Organizational Culture on Employee Performance through Job Satisfaction and Work Motivation. *Journal of Entrepreneurship and Business*. 5(1).

- Puspita, F. (2020). Analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Blitar. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 67-82
- Qomaruddin (2019). Pengaruh Kewirausahaan Dan Akademik terhadap Niat Kewirausahaan Mahasiswa. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 19(2).
- Sarumaha., W (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*. 1(1)
- Sastrohadwiryono, B. S. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi Aksara.
- Sulistiawan¹, Sukisno S. Riadi², Siti Maria (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kinerja*. 14(2).
- Surya Kelana Basri, Rusdian Rauf (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1)
- Sutoro, M (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Layawan pada PT.BCA Finance Jakarta. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2).
- Yusuf (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 2(2).
- Wawan, A., & Dewi, M. (2011). Teori dan pengukuran pengetahuan, sikap, dan perilaku manusia. Nuha Medika.