Community Engagement & Emergence Journal
Volume 8 Nomor 1, Tahun 2027
Halaman : 320-326

Analysis Of The Determinants Of Employee Performance At The Regional Secretariat Of Ogan Komering Ulu Regency

Analisis Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu

Safari[a], Yetty Oktarina[b], Enda Kartika Sari[c]
Pascasarjana Universitas Baturaja[a,b,c]
safaricesh@gmail.com

Abstract

Employee performance is a primary determinant of the quality of administrative services in local government. This study aims to analyze the influence of competence, work culture, and governance on the performance of employees at the Regional Secretariat of Ogan Komering Ulu (OKU) Regency, both partially and simultaneously. The study employs an associative quantitative approach, surveying all civil servants (a census; N = 137) using a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression. All instrument items were found to be valid (calculated r: 0.744–0.844 > table r: 0.168) and reliable (Cronbach's alpha: 0.924–0.950), and the classical assumptions were met. The t-test indicates that governance (β = 0.244; p = 0.013) has a positive and significant effect, whereas competence (p = 0.207) and work culture (p = 0.343) do not. Simultaneously, the variables exert a significant influence (p < 0.001), with an R^2 value of 0.931. As the data are based on perceptions, cross-sectional in nature, and derived from a single source, these findings represent statistical associations rather than evidence of a causal relationship.

Keywords*: Employee Performance; Competence; Work Culture; Governance; Local Government.*

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan penentu utama mutu pelayanan administratif pemerintah daerah. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja, tata kelola, terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan survei terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil (sensus; N = 137) melalui kuesioner skala Likert lima poin. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Seluruh butir instrumen valid (r hitung 0,744–0,844 > r tabel 0,168) dan reliabel (Cronbach's alpha 0,924–0,950), serta asumsi klasik terpenuhi. Uji t menunjukkan bahwa tata kelola (β = 0,244; p = 0,013), berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan kompetensi (p = 0,207) dan budaya kerja (p = 0,343) tidak signifikan. Secara simultan kelima variabel berpengaruh signifikan (p < 0,001) dengan R^2 = 0,931. Karena data bersifat persepsi, potong lintang, dan berasal dari satu sumber, temuan ini menunjukkan asosiasi statistik dan bukan bukti hubungan sebab-akibat.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Kompetensi; Budaya Kerja; Tata Kelola; Pemerintah Daerah.

1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bukan hanya sebagai pelaksana administrasi, tetapi juga sebagai perencana, penggerak program pembangunan, dan pemberi layanan kepada masyarakat. Di tingkat kabupaten, Sekretariat Daerah merupakan unsur staf pimpinan yang berada di bawah Bupati dan bertugas membantu penyusunan kebijakan serta mengoordinasikan administrasi pelaksanaan tugas perangkat daerah (Peraturan Bupati OKU Nomor 11 Tahun 2022). Kualitas kinerja pegawainya karenanya berpengaruh pada kelancaran seluruh perangkat daerah.

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja tidak berdiri sendiri; Robbins dan Judge (2022)

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868
Copyright © 2027 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

menempatkannya sebagai hasil faktor individu, psikologis, dan organisasi. Atas dasar itu, penelitian ini memilih tiga faktor yang mewakili ranah berbeda: kompetensi (kapasitas individu), budaya kerja (nilai dan perilaku bersama), tata kelola (system)

Berdasarkan pengamatan peneliti, di Sekretariat Daerah OKU masih ditemukan beberapa permasalahan, antara lain tumpang tindih tugas antarbagian, koordinasi yang belum efektif, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang belum konsisten, ketidakdisiplinan terhadap jam kerja, perangkat komputer dan jaringan internet yang kurang memadai, serta persepsi sebagian pegawai bahwa penilaian kinerja sebagai dasar TPP belum mencerminkan kontribusi individu. Permasalahan tersebut belum didukung data kuantitatif pada tahap awal, sehingga diperlukan pengujian empiris.

Studi terdahulu umumnya menguji sebagian variabel secara terpisah atau pada instansi dan wilayah yang berbeda, misalnya kompetensi dan budaya organisasi pada Dinas Pendidikan OKU (Yuni et al., 2025), serta TPP dan kompetensi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan OKU (Martini et al., 2024). Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian ketiga variabel dalam satu model empiris pada Sekretariat Daerah OKU. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja, tata kelola terhadap kinerja pegawai (1) secara parsial dan (2) secara simultan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik terukur berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diperlukan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif. Pegawai yang kompeten diharapkan menyelesaikan pekerjaan lebih tepat dan sesuai standar. Hubungan positif ini dilaporkan pada pegawai Dinas Pendidikan OKU (Yuni et al., 2025), Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tasikmalaya (Firmansyah, 2020), Dinas Perhubungan Polewali Mandar (Putra et al., 2020), dan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan OKU (Martini et al., 2024). **H1:** kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja. Budaya kerja mencerminkan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang memengaruhi cara pegawai berpikir, bertindak, dan menyelesaikan pekerjaan, dengan indikator integritas, profesionalisme, disiplin, orientasi pelayanan, kerja sama, dan akuntabilitas. Pengaruh positif budaya organisasi ditemukan oleh Wachidah (2025), Putra et al. (2020), dan Yuni et al. (2025), tetapi tidak ditemukan oleh Daeli et al. (2024) pada perusahaan penerbitan. **H2:** budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tata kelola. Tata kelola menekankan transparansi, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, kepatuhan pada peraturan, dan partisipasi. Azlina dan Amelia (2014) serta Sarmigi dan Maryanto (2020) melaporkan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Perlu dicatat bahwa kedua studi tersebut mengukur kinerja pada tingkat pemerintah daerah, bukan kinerja individu pegawai. **H3:** tata kelola berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh simultan. Mengingat kinerja dipandang sebagai hasil gabungan faktor individu dan organisasi (Robbins & Judge, 2022), **H6:** kompetensi, budaya kerja, tata kelola, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Metode

Desain dan lokasi. Penelitian ini berpendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik survei, dilaksanakan pada Oktober 2026 di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU yang dipilih secara sengaja (*purposive*).

Populasi dan sampel. Populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah OKU sebanyak 137 orang yang tersebar pada 13 unit kerja; unit terbesar adalah Bagian Umum dan Kepegawaian (28 orang) dan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa (21 orang). Seluruh populasi dijadikan sampel (sampel total/sensus), dan seluruh 137 kuesioner dianalisis. Pegawai berstatus PPPK (121 orang) tidak termasuk dalam penelitian.

Instrumen dan pengukuran. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju), didukung observasi dan dokumentasi untuk data sekunder. Instrumen memuat 64 butir: kompetensi (8 butir; pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku kerja), budaya kerja (12; integritas, profesionalisme, disiplin, orientasi pelayanan, kerja sama, akuntabilitas), tata kelola (12; transparansi, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, kepatuhan, partisipasi), dan kinerja pegawai (12; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen). Seluruh butir berupa penilaian diri responden. Skor tiap variabel adalah jumlah skor butir.

Analisis data. Pengolahan data meliputi *editing*, *coding*, *scoring*, dan *tabulating* (Sugiyono, 2023), dengan analisis menggunakan SPSS (Ghozali, 2021). Validitas butir diuji dengan korelasi (valid bila r hitung > r tabel 0,168; df = 135; α = 0,05) dan reliabilitas dengan Cronbach's alpha (reliabel bila > 0,70). Asumsi klasik diuji melalui Kolmogorov-Smirnov (normalitas), tolerance dan VIF (multikolinearitas), serta diagram pencar (heteroskedastisitas). Model yang diestimasi adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dengan Y = kinerja pegawai, X_1 = kompetensi, X_2 = budaya kerja, X_3 = tata kelola. Hipotesis parsial diuji dengan uji t, hipotesis simultan dengan uji F, dan kemampuan model dengan koefisien determinasi (R^2), pada taraf signifikansi 5%.

4. Hasil dan Pembahasan

Statistik deskriptif

Tabel 1. Statistik deskriptif (N = 137)

Variabel	Jumlah butir	Rentang skor	Rata-rata	Simpangan baku	Rata-rata per butir
Kompetensi (X_1)	8	8–40	23,95	5,085	2,99
Budaya kerja (X_2)	12	12–60	35,99	7,434	3,00
Tata kelola (X_3)	12	12–60	36,04	7,345	3,00
Kinerja pegawai (Y)	12	12–60	35,96	7,364	3,00

Catatan: rata-rata per butir dihitung dari rata-rata skor dibagi jumlah butir. Rata-rata seluruh variabel berada di titik tengah skala (kategori netral), sehingga data ini tidak cukup untuk menyimpulkan bahwa kondisi suatu variabel tergolong baik atau buruk.

Uji instrumen dan asumsi klasik

Seluruh butir pada keenam variabel valid, dengan r hitung berkisar 0,744–0,844 (di atas r tabel 0,168). Nilai Cronbach's alpha seluruh variabel melampaui 0,70: kompetensi 0,924; budaya kerja 0,947; tata kelola 0,946; dan kinerja pegawai 0,950.

Uji Kolmogorov-Smirnov pada setiap variabel menghasilkan Asymp. Sig. 0,476–0,818 (> 0,05), sehingga data berdistribusi normal. Nilai tolerance berkisar 0,348–0,703 dan VIF 1,423–2,870 (< 10), yang menunjukkan tidak ada multikolinearitas. Diagram pencar residual tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda dan uji t

Tabel 2. Hasil regresi linear berganda (variabel terikat: kinerja pegawai)

Variabel	B	SE	B	t	p	Hipotesis
Konstanta	1,181	0,850		1,390	0,167	
Kompetensi (X_1)	0,152	0,120	0,105	1,268	0,207	H1 tidak didukung
Budaya kerja (X_2)	0,095	0,100	0,096	0,951	0,343	H2 tidak didukung
Tata kelola (X_3)	0,245	0,097	0,244	2,530	0,013	H3 didukung

Persamaan regresi: $Y = 1{,}181 + 0{,}152X_1 + 0{,}095X_2 + 0{,}245X_3$. Dengan variabel lain dianggap tetap, diikuti kenaikan 0,358 poin skor kinerja; dan untuk tata kelola 0,245 poin. Pada taraf 5% (nilai kritis $t \approx 1{,}978$ untuk df = 131), tata kelola, sedangkan kompetensi dan budaya kerja tidak. Interval kepercayaan 95% koefisien B (dihitung dari B, SE, tata kelola 0,053 hingga 0,437, Interval untuk kompetensi (−0,085 hingga 0,389) dan budaya kerja (−0,103 hingga 0,293) mencakup nol. Berdasarkan koefisien terstandar, disusul tata kelola (0,244) perbedaan antar koefisien ini tidak diuji secara formal.

Uji simultan dan koefisien determinasi

Uji F menghasilkan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H6 didukung: kelima variabel secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Koefisien korelasi berganda sebesar R = 0,965, dengan R^2 = 0,931 dan R^2 terkoreksi = 0,928 (galat baku estimasi 1,969). Artinya, model menjelaskan sekitar 93,1% variasi skor kinerja dalam data ini, dan sisanya dijelaskan faktor lain di luar model.

Pembahasan

Tata kelola. Pengaruh signifikan tata kelola (p = 0,013) konsisten dengan Azlina dan Amelia (2014) serta Sarmigi dan Maryanto (2020), meskipun keduanya meneliti kinerja pemerintah daerah, bukan kinerja individu. Hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa transparansi, akuntabilitas, kejelasan prosedur, dan efektivitas sistem membantu pegawai bekerja lebih terarah (Sedarmayanti, 2020; Robbins & Judge, 2023). Temuan ini juga selaras dengan permasalahan yang diamati peneliti, yaitu tumpang tindih tugas dan SOP yang belum konsisten.

Kompetensi. Kompetensi tidak signifikan secara parsial (p = 0,207; B = 0,152), berbeda dengan Yuni et al. (2025), Firmansyah (2020), Putra et al. (2020), dan Martini et al. (2024). Koefisiennya berarah positif, tetapi interval kepercayaannya mencakup nol, sehingga data ini tidak cukup untuk menyimpulkan adanya pengaruh, dan juga tidak membuktikan bahwa pengaruhnya nol. Hasil ini bersifat parsial: kompetensi dinilai ketika tata kelola, fasilitas, dan TPP dikendalikan. Penjelasan yang mungkin, namun belum diuji dalam penelitian ini, antara lain (a) di lingkungan birokrasi, standar kerja, prosedur, dan fasilitas ditentukan organisasi sehingga pengaruh

kapasitas individu menjadi lebih kecil, serta (b) pengukuran kompetensi berupa penilaian diri yang mungkin kurang membedakan antarpegawai.

Budaya kerja. Budaya kerja juga tidak signifikan (p = 0,343; B = 0,095). Hasil ini berbeda dengan Wachidah (2025), Putra et al. (2020), dan Yuni et al. (2025), tetapi sejalan dengan Daeli et al. (2024), meskipun studi tersebut dilakukan pada perusahaan penerbitan swasta dengan model yang berbeda. Penjelasan yang mungkin serupa dengan kompetensi: pengaruh budaya kerja dapat bersifat tidak langsung melalui sistem kerja dan penghargaan, yang memerlukan model mediasi untuk diuji.

Pengaruh simultan. Model dengan lima variabel signifikan secara keseluruhan dan menjelaskan 93,1% variasi kinerja. Nilai ini sangat tinggi untuk data perilaku. Interpretasi yang tepat adalah bahwa model menjelaskan variasi skor kinerja *yang dilaporkan responden* dalam sampel ini, bukan bahwa 93,1% kinerja pegawai disebabkan oleh kelima variabel. Sebagian kecocokan yang tinggi dapat berasal dari pengukuran persepsi dari satu sumber dan kemiripan isi beberapa butir prediktor dengan butir kinerja (misalnya penyelesaian pekerjaan sesuai target).

Implikasi Manajerial

Implikasi berikut diturunkan dari temuan statistik dan literatur, dan belum diuji sebagai intervensi.

1. **Tata kelola.** Memperjelas pembagian tugas dan kewenangan antarbagian, menegakkan penerapan SOP, memperkuat monitoring dan evaluasi berkala, serta memanfaatkan sistem digital untuk administrasi dan pelaporan.
2. **Kompetensi dan budaya kerja.** Tidak adanya signifikansi dalam penelitian ini tidak berarti keduanya tidak penting. Pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan dan penguatan budaya kerja tetap relevan, tetapi bukti dari penelitian ini belum menjadikannya prioritas utama untuk meningkatkan kinerja jangka pendek.

5. Kesimpulan

Pada pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten OKU, tata kelola, berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, sedangkan kompetensi dan budaya kerja tidak signifikan secara parsial. Ketiga variabel secara simultan signifikan dan menjelaskan 93,1% variasi skor kinerja. penguatan tata kelola, dan perbaikan fasilitas kerja merupakan area yang paling didukung oleh data.

Keterbatasan dan Penelitian Lanjutan

Pertama, desain potong lintang dan data persepsi dari satu sumber, dengan seluruh variabel (termasuk kinerja) berupa penilaian diri, sehingga hasil menunjukkan asosiasi dan bukan hubungan kausal, serta rentan terhadap bias metode umum dan bias keinginan sosial. Kedua, beberapa butir prediktor beririsan secara isi dengan butir kinerja, dan alpha yang sangat tinggi (0,924–0,950) dapat mengindikasikan butir yang redundan. Ketiga, penelitian dilakukan pada satu instansi dan hanya melibatkan PNS (PPPK tidak diikutsertakan), sehingga generalisasi ke instansi lain atau status kepegawaian lain terbatas. Keempat, normalitas diuji pada tingkat variabel, heteroskedastisitas hanya dinilai secara visual, dan penilaian kinerja objektif (misalnya SKP) tidak digunakan. Penelitian berikutnya disarankan menambahkan penilaian kinerja dari atasan atau data objektif, variabel seperti

motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, model mediasi, pendekatan *mixed methods*, serta studi komparatif antarinstansi.

6. Daftar Pustaka

Azlina, N., & Amelia, I. (2014). Pengaruh *good governance* dan pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember, 12*(2).

Daeli, I. P., Yokanan, R. T., & Kaloeti, A. K. (2024). The influence of work life balance, job embeddedness, and organizational culture on performance with work productivity as an intervening variable of employees at Andi Publisher in Yogyakarta. *SEIKO: Journal of Management & Business, 7*(2), 410–424.

Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN), 8*(1), 51–59. https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2163

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Martini, M., Munajat, M., & Kenamon, M. (2024). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Forum Bisnis Kewirausahaan, 14*(1), 242–254.

Ogawa, F. F., & Susanti, E. N. (2025). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai.

Peraturan Bupati Kabupaten Ogan Komering Ulu Nomor 11 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Puteri, S. D. (2023). *Pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros* [Disertasi doktoral, Universitas Hasanuddin].

Putra, D., Idris, M., & Maryadi. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 1*(1), 49–56.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-19, terjemahan). Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Sarmigi, E., & Maryanto, M. (2020). Pengaruh pengelolaan keuangan daerah dan *good governance* terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8*(1), 153–162.

Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Alfabeta.

Wachidah, N. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya. *Seminar Nasional Manajemen, 10*(1).

Yalitoba, A. (2019). Pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial, 6*(1).

Yuni, I., Dahlia, D., & Palupi, I. S. (2025). *Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu* [Disertasi doktoral, Universitas Baturaja].