

## **PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN URUSAN DALAM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**

**Giri Nugroho<sup>1</sup>, Yogi Suprayogi<sup>2</sup>, Susniwati<sup>3</sup>**

Program Studi Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung

Correspondent author: [giri.nugroho@stiabandung.ac.id](mailto:giri.nugroho@stiabandung.ac.id)

Bandung, Jawa Barat, Indonesia

### **Abstract**

*The aim of this research is to find out how much influence simultaneously between Competency and Work Culture has on Employee Performance in the Internal Affairs Sub-Section of the Regional Secretariat of West Java Province. The population of this study were employees of the Internal Affairs Subdivision of the Regional Secretariat of West Java Province. The sample used in this study amounted to 63 respondents. The data analysis method used is descriptive quantitative and multiple linear regression analysis with SPSS tools. In this study data and information were collected from respondents using a questionnaire or questionnaire. The results of this research show that there is an influence of Competency on employee performance, there is no influence of work culture on employee performance, and there is an influence of Competency and Work Culture on Employee Performance in the Internal Affairs Sub-Section of the Regional Secretariat of West Java Province of 96.8%. This means that competency and work culture can explain variations in employee performance in the Internal Affairs Sub-Section of the Regional Secretariat of West Java Province by 96.8%.*

**Keywords: Employee Competence; Employee Performance; Work Culture**

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Populasi penelitian ini adalah para pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai, tidak terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar 96,8%. Artinya, kompetensi dan budaya kerja dapat menjelaskan variasi Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar 96,8%.

**Kata Kunci: Budaya kerja; Kinerja pegawai; Kompetensi pegawai**

## PENDAHULUAN

Perubahan dinamis dalam tuntutan tugas dan tantangan dalam lingkungan pemerintahan daerah menunjukkan pentingnya keberlanjutan dan peningkatan kompetensi pegawai serta menciptakan budaya kerja yang positif (Arifudin, 2020; Eko Boedhi Santoso et al., 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi pegawai dan kinerja individu di berbagai sektor organisasi. Selain itu, Sudarsono, (2019) menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan publik telah terbukti memiliki dampak positif pada kinerja pegawai dalam konteks sektor publik. Namun, meskipun pentingnya faktor-faktor tersebut, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada sub bagian urusan dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di sub bagian urusan dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsi penting untuk mendukung kinerja pemerintahan daerah. Salah satu unsur terpenting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi adalah kinerja pegawai (Prayogi et al., 2019). Menurut Silvia et al. (2019) Kinerja pegawai di dalam lembaga pemerintahan sangat berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik, pengambilan keputusan, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, sub bagian urusan memiliki peran yang krusial dalam mendukung berbagai kegiatan dan tugas-tugas penting. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa pegawai di sub bagian urusan memiliki kompetensi yang memadai dan bekerja dalam budaya kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Efrinawati et al., 2022; Wulandari et al., 2021). Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan(Darmadi, 2018). Indikasi tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Aliefiani Mulya Putri et al., 2022) . Kinerja sebagai apa yang dilakukan

atau tidak dilakukan pegawai (Muafi & Johan, 2022). Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sedangkan menurut Johnson dan Smith (2018). untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut : (1) Kualitas Kerja (Job Quality), 2. Produktivitas (Productivity), (3) Inovasi (Innovation).

Dalam menjalankan tugasnya, Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat tunduk pada aturan dan regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun daerah. Peraturan tersebut mencakup berbagai aspek seperti ketentuan tugas, kewenangan, prosedur kerja, dan standar pelayanan publik. Berikut data kinerja pegawai sub urusan dalam sekda provinsi jabar tahun 2022.

**Tabel 1.** Data kinerja sub urusan dalam sekda provinsi jabar 2022

NO	JENIS PEKERJAAN	TARGET	REALISASI	PRESENTASE
1	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	150	97,67	65,11
2	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	150	104,91	69,94
3	Petugas Keamanan (sarana prasarana	150	109,88	73,25
4	Operator komunikasi	150	109,87	73,25
5	Pengadministrasian Sarana dan Prasarana	150	103,34	68,89
6	Penyusunan Kebutuhan Barang Inventaris	150	107,36	71,91

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kinerja pegawai pada sub urusan dalam sekda provinsi jabar bahwa menunjukkan belum tercapai targetnya sehingga kinerja pegawai yang diharapkan tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, budaya dan kompetensi juga menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian urusan dalam sekretariat daerah provinsi jawab barat.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran kompetensi, budaya kerja, dan kinerja pegawai dengan menggunakan instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain cross-sectional, yang dilakukan pada satu titik waktu tertentu. Data dikumpulkan dari responden yang berasal dari Sub Bagian Urusan dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dimana populasinya 166 responden, dengan menggunakan rumus slovin maka sampel yang diambil 63 responden. Data penelitian akan dikumpulkan menggunakan metode survei

menggunakan kuesioner. Kuesioner akan terdiri dari pertanyaan yang terkait dengan variabel kompetensi, budaya kerja, dan kinerja pegawai. Data juga dapat dikumpulkan melalui observasi langsung atau wawancara terstruktur jika diperlukan. Data yang terkumpul akan diuji menggunakan metode statistik. Pengujian statistik yang dapat dilakukan antara lain uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif untuk melihat gambaran umum variabel, serta analisis regresi untuk menguji hubungan antara kompetensi, budaya kerja, dan kinerja pegawai.

Teknik analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis ini akan memungkinkan untuk menguji pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Selain itu, analisis statistik lainnya seperti uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R-square) juga dapat digunakan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam menjalankan penelitian ini, penting untuk memastikan keabsahan dan kehandalan instrumen penelitian, serta mendapatkan persetujuan etis dari instansi terkait sebelum mengumpulkan data. Metode penelitian yang tepat akan membantu mendapatkan hasil yang akurat dan relevan dalam menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Pengukuran variabel terdiri dari: 1). Kompetensi (Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap); 2). Budaya Kerja (Kolaborasi, Keadilan dan Inovasi); 3). Kinerja Pegawai (Kualitas Kerja, Produktivitas dan Inovasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2.** Karakteristik responden

Karakteristik responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin:		
Laki-laki	38	61
Perempuan	25	39
Umur:		
Kurang dari 30 tahun	12	19
30-39 tahun	26	41
40-49 tahun	20	32
50 tahun ke atas	5	8
Pendidikan:		
SMA/Sederajat	33	51
Diploma	4	7
Sarjana S1	25	40
Sarjana S2	1	2

Sumber: Data diolah, 2023

Data dari jawaban hasil kuesioner 63 responden menunjukkan bahwa 61% laki-laki dan 39% perempuan. Kemudian berdasarkan pada umur mayoritas responden berusia antara 30-39 tahun dengan perolehan persentasi sebanyak 41%. Mayoritas pegawai adalah pegawai yang berpendidikan SMA/Sederajat dengan nilai persentasi 51%.

**Tabel 3.** Analisis deskriptif

No	Variabel	Mean	Standard Deviation	Interpretation
1	Kompetensi	32,43	6,683	Baik
2	Budaya Kerja	29,00	5,064	Baik
3	Kinerja Pegawai	33,17	6,848	Baik

Sumber: Data diolah,2023

Analisis deskriptif tanggapan responden terhadap variabel kompetensi, budaya kerja dan hasil pengujian kinerja pegawai masuk dalam kategori “baik”. Hal ini dibuktikan dengan nilai standar deviasi untuk semua variabel lebih kecil dari rata-ratanya. Artinya rata-rata variabel dapat menjelaskan keseluruhan data, yaitu data memiliki keragaman yang rendah.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil dari kuesioner yang terdiri dari kompetensi, budaya kerja dan kinerja pegawai diperoleh nilai *corrected item-total corelation* diatas nilai r-tabel (n=63,  $\alpha = 5\%$ ) = 0,254. Jika nilai *corrected item-total corelation* yang diperoleh lebih dari 0,254, maka selutruh pernyataan di dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid, seperti terlihat dalam Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	90.89	295.053	.696	.955
X1.2	91.24	294.252	.824	.954
X1.3	91.61	291.618	.775	.954
X1.4	90.79	305.349	.701	.955
X1.5	90.92	299.846	.718	.955
X1.6	90.60	304.900	.587	.956
X1.7	91.15	296.159	.721	.955
X1.8	90.95	301.391	.653	.956
X1.9	91.35	307.184	.529	.957
X2.1	90.95	301.686	.695	.955
X2.2	90.81	303.995	.688	.955
X2.3	91.42	306.084	.511	.957
X2.4	91.39	308.799	.493	.957
X2.5	91.24	310.186	.444	.957
X2.6	91.10	305.892	.558	.957
X2.7	90.55	302.252	.763	.955
X2.8	90.81	301.470	.682	.955
Y1.1	90.63	301.549	.620	.956

Y1.2	90.89	295.053	.696	.955
Y1.3	91.24	294.252	.824	.954
Y1.4	91.61	291.618	.775	.954
Y1.5	90.79	305.349	.701	.955
Y1.6	90.92	299.846	.718	.955
Y1.7	90.60	304.900	.587	.956
Y1.8	91.15	296.159	.721	.955
Y1.9	90.95	301.391	.653	.956

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Adapun pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	26

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Terlihat dalam Tabel 4 nilai Cronbach's Alpha (0,957) > nilai r-tabel (0,254). Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Cronbach's Alpha > nilai r-tabel, maka seluruh instrumen penelitian reliabel.

#### Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai sebaran data pada sebuah kelompok variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini didapatkan nilai uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan *Sig. Test Statistic* dari semua variabel sebesar  $0,467 > 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (tabel 7).

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19660457
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.849
Asymp. Sig. (2-tailed)		.467

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen sebab regresi yang baik tidak menghasilkan multikolinearitas. Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel kompetensi dan budaya kerja masing-masing sebesar 0,322; 0,463, nilai masing-masing variabel > 0,1. Nilai VIF untuk masing-masing variabel adalah 3,107 dan 3,107, nilai masing-masing variabel kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antara variabel independen atau multikolinearitas dalam penelitian ini.

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinearitas

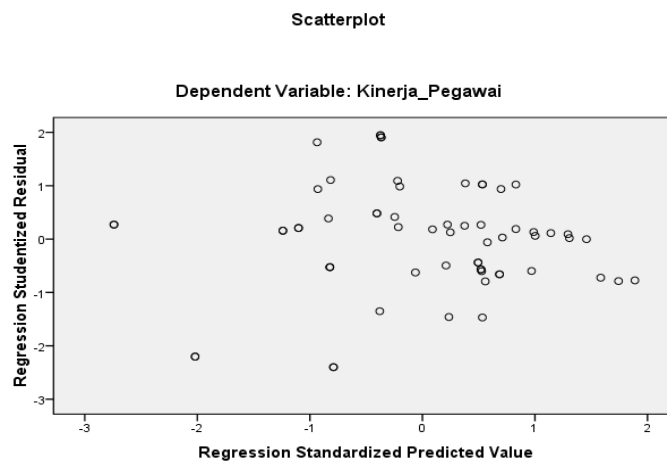
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.088	.899		.098	.922		
	Kompetensi	.982	.041	.958	24.096	.000	.322	3.107
	Budaya_Kerja	.043	.054	.032	.804	.425	.322	3.107

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji terjadinya perbedaan variasi suatu variabel dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Artinya regresi yang baik terjadi tanpa adanya gejala heteroskedastisitas. Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar di atas, di bawah, atau di sekitar angka 0, dan tidak mengelompok di atas atau di bawah serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

## Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.088	.899		.098	.922
	Kompetensi	.982	.041	.958	24.096	.000
	Budaya_Kerja	.043	.054	.032	.804	.425

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Tabel 8 di atas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,088 + 0,982 X_1 + 0,043 X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 0,088$  menunjukkan bahwa jika variabel-variabel kompetensi dan budaya kerja bernilai nol maka variabel kinerja pegawai akan bernilai 0,088 satuan, dengan demikian dapat diketahui bahwa garis-garis regresi memotong sumbu Y pada titik 0,088.

$b_1 = 0,982$  menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,982 satuan.

$b_2 = 0,043$  menunjukkan jika variabel budaya kerja meningkat sebesar satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,043 satuan.

## Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan uji anova, didapatkan nilai  $F$  hitung sebesar 952,393 dengan nilai signifikan 0,000. Kemudian dapat diketahui nilai  $F$  tabel pada taraf  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan  $df_2 = n - k = 63 - 3 = 60$  maka diperoleh  $F$  tabel sebesar 2,758. Dengan hasil seperti ini, yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan signifikan.



**Tabel 9.** Hasil Uji Anova (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2818.304	2	1409.152	952.393	.000 <sup>a</sup>
	Residual	88.775	60	1.480		
	Total	2907.079	62			

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

**Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Berdasarkan tabel 9, didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,968. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan budaya kerja sebesar 96,8% sedangkan sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Nilai R sebesar 0,985 menunjukkan hubungan yang kuat antar variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 <sup>a</sup>	.969	.968	1.216

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

**PEMBAHASAN****Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.**

Hasil analisis yang dilakukan (Tabel 9) menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat memiliki pengaruh yang besar. Hal ini terlihat dengan nilai Sign (0.000) <0.05 atau nilai T-hitung (24,096) >2.000 (0.05;dk=60). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Siregar (2020) bahwa kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pada survey ini nilai rata-rata jawaban pertanyaan terkait kompetensi tergolong baik. Responden setuju bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Sama halnya dengan

penelitian yang dilakukan oleh Prayogi et al.(2019) bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.**

Hasil analisis yang dilakukan (Tabel 9) menunjukkan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat tidak memiliki dampak signifikan secara parsial. terlihat pada nilai Sign (0.425) > 0,05, atau nilai t hitung (0,804) < 2,000 (0,05; dk = 60). Hasil ini bertolak belakang dengan Hasi et al.(2020) penelitian mengemukakan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan H1 ditolak.

### **Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.**

Ketika kompetensi dan budaya kerja berdampak besar pada kinerja pegawai. Terlihat dari pengaruhnya yang sangat besar yaitu 96,8%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh hasil uji ANOVA, dimana nilai hitung lebih besar dari F tabel (952,393 > 2,758) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji ini juga didukung oleh penelitian Silvia et al.(2019) dan Siregar (2020).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian tersebut dengan menggunakan alat analisis aplikasi SPSS untuk model penelitian yang diusulkan, kami dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. 2). Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. 3). Kompetensi dan Budaya Kerja semuanya berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah lagi variabel lain yang bisa berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk lebih menambah wawasan keilmuan.

## REFERENSI

- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). LITERATURE VIEW PENGORGANISASIAN: SDM, TUJUAN ORGANISASI DAN STRUKTUR ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- Anderson, L., Johnson, R., & Thompson, J. (2017). Employee Competencies in the Public Sector: A Comprehensive Review. *Public Administration Review*, 43(1), 56-78.
- Anderson, L., Johnson, R., & Wilson, K. (2020). Factors Affecting the Implementation of Organizational Culture in the Public Sector. *Public Administration Review*, 54(2), 189-205.
- Brown, M., Adams, S., & Wilson, K. (2020). Implementing Competency Development Programs in the Public Sector. *Public Administration Review*, 54(2), 189-205.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ke Kepala Sekolah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Efrinawati, Yusup, Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682–2696. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literat/article/view/6554>
- Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, & Rizky Kurniawan Murtiyanto. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 7(2), 12–15. <https://doi.org/10.33795/jabh.v7i2.7>
- Fauzi, Akhmad dan Hidayat, Rusdi. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI* .... <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Johnson, A., Davis, R., & Thompson, J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Employee Job Satisfaction in the Public Sector. *Public Administration Review*, 53(4), 324-347.
- Johnson, A., Davis, R., & Wilson, K. (2020). Leadership Competencies in the Public Sector: A Comprehensive Analysis. *Public Administration Review*, 58(3), 324-347.
- Johnson, R., & Smith, K. (2018). The Influence of Employee Competence and Organizational Culture on Individual Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 432-455.
- Lee, S., & Choi, J. (2021). The Impact of Organizational Culture on Employee Performance in Public Sector Organizations. *Public Administration Review*, 56(3), 234-256.
- Lee, S., Johnson, R., & Davis, M. (2018). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in Public Sector Organizations. *Public Administration Review*, 46(2), 234-256.
- Muafi, M., & Johan, A. (2022). Role of remote transformational leadership on service performance: Evidence in Indonesia. *Engineering Management in Production and Services*, 14(4), 77–93. <https://doi.org/10.2478/emj-2022-0032>

- Nyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & ... (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. ... *FRIMA (Festival Riset) ...*
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Siregar, Y. L. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK .... *Manajemen Dan Bisnis*.
- Silalahi et al., (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*.3(1),24-32
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38302>
- Siregar, Y. L. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK .... *Manajemen Dan Bisnis*. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2363>
- Smith, J., Johnson, A., & Davis, R. (2019). The Impact of Employee Competence on Individual Performance in Government Organizations. *Journal of Public Administration*, 45(2), 123-145.
- Sudarsono, S. (2019). Budaya Organisasi. *Widya Balina*, 4(2), 40–52.  
<https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>
- Wulandari, Burhanuddin, & Mustari, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Journal Unismuh*, 2(1), 140–155.