

Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Kerja Di Kantor Camat Medan Maimun

Hernita Gea

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi kerja di kantor camat medan maimun. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian merupakan seluruh pegawai di Kantor Camat Medan Maimun, dengan jumlah populasi 54 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medan Maiun yang berjumlah 54 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang diolah melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan : 1. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja, 2. Iklim Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja, 3. Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja, 4. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 5. Iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 6. Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 7. Kompetensi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 8. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, 9. Iklim kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, 10. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Iklim Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Kompetensi Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, work climate, organizational commitment on employee performance through work competence in the sub-district office of Medan Maimun. The research method used is descriptive quantitative method. The population in the study were all employees at the Medan Maimun Sub-District Office, with a population of 54 employees. The sampling technique uses saturated sampling technique, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Thus, the sample in this study were all employees of the Medan Maiun Sub-District Office, totaling 54 people. Data collection using questionnaires processed through SPSS software. The results of this study indicate: 1. Organizational Culture has a positive and significant effect on work competence, 2. Work Climate has a positive and significant effect on work competence, 3. Organizational Commitment has a positive and significant effect on work competence, 4. Organizational Culture has a positive and significant effect on employee performance, 5. Work climate has a positive and significant effect on employee performance, 6. Organizational culture on employee performance through work competence has no significant effect, 9. Work climate on employee performance through work competence has no significant effect, 10. Organizational commitment to employee performance through work competence has no significant effect.

Keywords: Organizational Culture, Work Climate, Organizational Commitment Employee Performance, Work Competence.

Copyright (c) 2025 **Hernita Gea**

✉ Corresponding author :

Email Address : ernygea99@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam lembaga pemerintahan sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil tidaknya sebuah pelayanan yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Dalam suatu organisasi yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Elemen penting yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (Subban, 2020). Keberlangsungan sebuah organisasi bergantung pada aktivitas individu di dalamnya. Aktivitas manusia yang terstruktur dengan baiklah yang menjadi nyawa bagi sebuah organisasi.

Kantor Camat Medan Maimun merupakan media pelayanan dan pengemban aspirasi masyarakat sebagai bentuk kepedulian pemerintah terhadap kesejahteraan masyarakat daerah. Fenomena yang penulis temui di kantor camat medan maimun melalui hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai yang cenderung bekerja secara individualis, Sebagian besar dari mereka tidak mampu membangun kerjasama yang baik antara sesama karyawan sehingga budaya organisasi dan iklim kerja tidak tercipta, peranan kepemimpinan tidak mampu dibangun dalam mengarahkan karyawan dalam menciptakan kompetensi dalam mewujudkan tanggung jawab mereka. Masalah absensi atau ketidakhadiran menjadi masalah serius yang perlu dibenahi di Kantor Camat Medan Maimun. Pencapaian target dalam memberikan pengurusan pemberian pelayanan seperti pengurusan berkas yang cenderung memakan waktu yang lama karena pegawai yang tidak mampu memenuhi harapan masyarakat karena sering kali mengabaikan waktu kerja dan tidak disiplin dalam mengemban tugasnya masing-masing.

Untuk dapat meningkatkan kontribusi para pegawai kepada organisasi, maka organisasi perlu melakukan berbagai upaya yang mendukung bagi peningkatan kinerja atau prestasi kerja para pegawainya. Menurut Mamesah (2022) karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Syarat untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang mampu melakukan komitmen dalam organisasi, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja dari seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas untuk menjalankan tugas atau tanggung jawabnya yang telah ditentukan oleh suatu organisasi (Kusuma, 2013).

Setiap individu dalam organisasi yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi akan menghidupkan organisasi tersebut, yang di dalamnya terdapat budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen organisasi. dalam hal ini diperlukan kemauan, kemampuan, dan sikap positif dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Jefri Sumendap, dkk (2015) Kompetensi, pada dasarnya mampu membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang akan semakin tinggi pula prestasi dan produktivitasnya (kinerjanya) di dalam tugas tertentu. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wandi, dkk 2022).

Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Jika budaya organisasi bisa diterima karyawan dengan baik dan karyawan mampu mengikuti budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi. Budaya organisasi yang lemah dan tidak jelas aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Menurut (Ismail, 2018) Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan.

Menurut Pradana, dkk (2021) iklim kerja adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dapat dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam perusahaannya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan menimbulkan perasaan berharga. Iklim organisasi yang baik ditujukan melalui sikap penuh kepercayaan, kerjasama, dan perasaan penuh tanggung jawab. Dalam iklim organisasi sering kali ditemukan permasalahan kurangnya keadaan lingkungan fisik, seperti suasana tempat kerja, peralatan yang kurang mendukung, dan kurangnya keadaan lingkungan sosial yang meliputi interaksi antara anggota organisasi yang terdiri dari hubungan antara pimpinan dan karyawan serta hubungan antara karyawan dengan karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan dari seorang individu dalam mengenali suatu organisasi yang terikat pada tujuannya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi ditujukan melalui produktivitas kerja yang tinggi Luthans (2022). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif yakni, produktivitas kerja yang buruk dan hasil kinerja yang tidak sesuai dengan standar organisasi sehingga dengan mudahnya keluar organisasi Purnama, M (2018).

METODOLOGI

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode deskriptif dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menjelaskan secara sistematis dan faktual tentang fakta dan korelasi antara variabel-variabel yang akan diteliti melalui pengumpulan data, menganalisis, mengolah dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis. Penelitian kuantitatif deskriptif bersifat *explanatory* yaitu menjelaskan pengaruh variabel independen (lokasi dan kualitas pelayanan) terhadap variabel dependen (kepuasan pelanggan) yang disebut sebagai pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui observasi (pengamatan) atas sesuatu hal yang bisa dinyatakan dalam angka dengan menggunakan kuisioner (Yakin at al., 2023).

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Medan Maimun yang beralamat di Jl. Melati No.1, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2024.

Populasi adalah seluruh objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Aziz Alimul, 2003). Populasi yang menjadi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Medan Maimun, dengan jumlah populasi 54 pegawai di Pemerintahan Kecamatan Medan

Maimun yang terdiri 34 pegawai laki-laki dan 20 pegawai Perempuan. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2006).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menentukan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medan Maimun yang berjumlah 54 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya organisasi terhadap kompetensi kerja

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Edison 2016). Sehingga secara teori budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kompetensi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi pada taraf 0.05 menghasilkan thitung sebesar $1.925 > 1.675$ dengan signifikansi $0.01 < 0.05$. Budaya organisasi yang berpikir inovatif, mengedepankan kerjasama tim dan penyelesaian masalah organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kompetensi kerja pegawai. Dengan demikian budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi kerja di Kantor Camat Medan Maimun. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liza Oktaresya (2021) dan Hofstede, G. (2001) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja.

Pengaruh iklim kerja terhadap kompetensi kerja

Iklim kerja yang kuat, tercermin dalam nilai-nilai dan praktik-praktik yang dipegang bersama, dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan untuk mengembangkan kompetensi, Deal dan Kennedy (1982). Sehingga secara teori budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel iklim kerja pada taraf 0.05 menghasilkan thitung sebesar $1.770 > 1.675$ dengan signifikansi $0.01 < 0.05$. Iklim kerja yang mendukung pegawai dalam peningkatan kinerja dan pertumbuhan kepribadian terjalun dengan baik dapat meningkatkan kompetensi kerja pegawai. Dengan demikian iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi kerja di Kantor Camat Medan Maimun. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schneider, dkk (2013) dan Patterson, M. et al. (2004) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kompetensi Kerja

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, (Samsuddin, 2018).

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada taraf 0.05 menghasilkan thitung sebesar $1.833 > 1.675$ dengan signifikansi $0.01 < 0.05$. komitmen organisasi yang mendukung Pegawai peduli terhadap masalah yang terjadi dalam pekerjaan

dapat meningkatkan kompetensi kerja pegawai. Dengan demikian komitmen organisais memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi kerja di Kantor Camat Medan Maimun. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Rizky Ardiansyah (2021) dan Becker, T.E. et al. (1996) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi didefinisikan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Effendy, 2015).

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi pada taraf 0.05 menghasilkan thitung sebesar $1.925 > 1.675$ dengan signifikansi $0.01 < 0.05$. Budaya organisasi yang mendukung pegawai mengutamakan kerja sama tim, menerima kritikan/masukan ketika ada konflik dan menyelesaikan masalah secara bersama sama dapat meningkatkan budaya organisasi pegawai. Dengan demikian budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Maimun. Maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nel Arianty (2014) dan M Wahyu Ilahi (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Simamora (2004) mengatakan bahwa Iklim Kerja dapat mempengaruhi prestasi dan kinerja. Iklim Kerja dapat mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para karyawan mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap Iklim Kerja.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel iklim kerja pada taraf 0.05 menghasilkan thitung sebesar $1.770 > 1.675$ dengan signifikansi $0.01 < 0.05$. Iklim kerja yang mendukung komunikasi dan hubungan yang terjalin baik, dan Kejelasan tujuan dalam pekerjaan dapat meningkatkan iklim kerja yang baik. Dengan demikian iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Maimun. Maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nel Arianty (2014) dan Muhammad Giant Audreya Baskara (2018) yang menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen Organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut "merasa memiliki" organisasinya. Mowday(1980). Komitmen Organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada taraf 0.05 menghasilkan thitung sebesar $1.833 > 1.675$ dengan signifikansi $0.01 < 0.05$. komitmen organisasi yang mendukung Pegawai merasa rugi apabila meninggalkan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik. Dengan demikian komitmen organisasi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi kerja di Kantor Camat Medan Maimun. Maka dapat disimpulkan hipotesis keenam diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreas Wahyu Kurniawan (2015) dan M. Rizky Ardiansyah (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang mengatakan kemampuan usaha sebagai hasil akhir kerja yang dicapai oleh tenaga kerja dalam mengerjakan bagian kerja yang diberikan atas dasar ketelitian, pengalaman, dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berarti kinerja perlu dalam perusahaan sebagai pencapaian hasil kerja yang akan meningkatkan nilai saham organisasi dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja pada taraf 0.05 menghasilkan thitung sebesar $1.851 > 1.675$ dengan signifikansi $0.01 < 0.05$. kompetensi kerja yang mendukung Pegawai memiliki minat tinggi dan menerapkan standar perilaku yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik. Dengan demikian kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Maimun. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketujuh diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreas Julaili Ismi (2021) dan Della Dwi Mardiyanti (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi melalui Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Budaya Organisasi melalui Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Ketika budaya organisasi mempromosikan nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Kompetensi kerja yang meningkat akan berdampak positif pada kinerja pegawai, sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai faktor pengarah yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. N. D. Arifin (2018) dan H. R. Setiawan (2018) menunjukkan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi melalui kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Kerja melalui Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Iklim Kerja melalui Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai mencerminkan pentingnya lingkungan kerja yang positif dalam mendorong pengembangan keterampilan dan kemampuan pegawai. Iklim kerja yang mendukung, yang ditandai dengan komunikasi yang baik, kolaborasi yang efektif, dan penghargaan terhadap inisiatif individu, dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk belajar dan beradaptasi. Ketika pegawai merasa nyaman dan didukung, mereka lebih cenderung untuk meningkatkan kompetensi kerja mereka. Kompetensi yang lebih tinggi, pada gilirannya, berkontribusi langsung pada kinerja yang lebih baik, karena pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efisien dan efektif. Dengan demikian, iklim kerja yang positif tidak hanya menciptakan suasana yang menyenangkan, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan kompetensi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh B. A. Rahman (2020) S. N. Putri (2018) dan (Rusdian & Akmaludin, 2023) menunjukkan bahwa iklim kerja melalui kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh komitmen organisasi melalui Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh komitmen organisasi melalui Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Rasa memiliki dan tanggung jawab ini mendorong pegawai untuk berinvestasi dalam pembelajaran dan peningkatan diri, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, pegawai yang berkomitmen tidak hanya lebih aktif dalam memperbaiki kemampuan mereka tetapi juga lebih produktif dalam menjalankan tugas sehingga berkontribusi positif pada keseluruhan kinerja organisasi. Hal ini menekankan pentingnya membangun budaya yang memperkuat komitmen pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh F. A. Kurniawan (2019) dan S. M. Pratiwi (2018) menunjukkan bahwa Pengaruh komitmen organisasi melalui kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi. Kinerja pegawai diukur melalui berbagai aspek, seperti kualitas hasil kerja, kuantitas output, serta kepatuhan terhadap prosedur dan waktu. Budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen organisasi berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dimediasi oleh kompetensi kerja. Penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya yang kuat dan iklim kerja yang positif mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen, sehingga meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai. Peningkatan kompetensi ini, pada gilirannya berkontribusi langsung terhadap kinerja pegawai yang lebih baik. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja optimal penting bagi organisasi untuk memperkuat budaya, menciptakan iklim kerja yang mendukung, dan meningkatkan komitmen pegawai di Kantor Camat Medan Maimun.

Referensi :

- Alimul, Aziz. (2003). Riset Keperawatan & Teknik Penulisan Ilmiah. Jakarta: Salemba Medika
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). uNVEILING THE ANTECEDENTS OF SuSTAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDuSTRY MANAGERS.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In *7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022)* (pp. 546-563). Atlantis Press.
- As' ad, A., Tiong, P., & Sani, A. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51-62.
- As'ad, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 3(2).

- Brahmasari, Suprayetno 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Study Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No. 2 (hlm 128).
- Kreitner, R, & Knicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. (9th ed). Jakarta: Salemba Empat
- Mamesah, S. N., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1729-1739.
- Mangkunegara, P. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratama, T. P., & As' ad, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1166-1177.
- Reskiana, R., As' ad, A., & Amra, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 47-56.
- Rusdian, S., & Akmaludin, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Riset Dan Inovasi Nasional). *Seiko: Journal of Management & Business*, 6(2). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5657>
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PenerbitAlfabeta.
- Yakin, I. H., Supriatna, U., Rusdian, S., & Global Akademia, M. (2023). Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif). *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*.