

Pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas

Eggi Indriani Pratami*
Universitas Efarina, Sumatera Utara, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: eggipratami@gmail.com)

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work experience on the competence and performance of employees at the Land Office of Musi Rawas Regency. The research sample consisted of 31 respondents, with data collected through questionnaires. Data analysis was conducted using quantitative methods, employing both simple and multiple linear regression techniques. The results of the study show that organizational culture has a significant impact on employee performance. Work experience also significantly influences employee performance. Additionally, the study found that organizational culture and work experience partially affect employee competence. Simultaneously, organizational culture and work experience significantly impact both employee performance and competence. The implications of this research emphasize the importance of developing organizational culture and enhancing work experience as efforts to improve employee competence and performance in the workplace.

Keywords: Organizational Culture, Work Experience, Employee Competence, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi serta kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Sampel penelitian ini terdiri dari 31 responden, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja juga terbukti mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi dan pengalaman kerja secara parsial berdampak signifikan terhadap kompetensi pegawai. Secara simultan, budaya organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompetensi pegawai. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan budaya organisasi dan peningkatan pengalaman kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai di lingkungan kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai

How to cite: Pratami, E. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 354–367. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1165>

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu organisasi, baik sebagai perencana maupun sebagai pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Sebagai contoh, Nauval, Ramadhani dan Zaelani (2022) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, baik mereka yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota. Dalam konteks



organisasi pemerintah, Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga nonkementerian di Indonesia yang bertugas melaksanakan perundang-undangan di bidang pertanahan. BPN sebelumnya dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. Pegawai di BPN, seperti di lembaga lain, memiliki keinginan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka, baik melalui peningkatan posisi di tempat kerja maupun melalui peningkatan kesejahteraan hidup. Salah satu cara untuk mencapai tujuan ini adalah dengan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program pengembangan karir di ATR/BPN Kantor Pertanahan Musi Rawas.

Kinerja merupakan salah satu aspek penting yang menentukan efektivitas suatu organisasi, terutama dalam konteks organisasi pemerintah. Ketika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, kinerja organisasi cenderung lebih optimal. Seperti yang dijelaskan oleh Amstrong dan Baron, "kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi" (Sutarsa, 2024). Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja yang tidak terpenuhi dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai dan berpotensi merugikan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada pengembangan disiplin dan etika kerja sebagai bagian dari manajemen SDM mereka.

Selain disiplin, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih luas cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini penting bagi organisasi seperti ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional, dan sektoral (Supriyanto & Febrian, 2023). Di samping pengalaman kerja, kompetensi juga memainkan peran yang sangat signifikan. Kompetensi mencakup kemampuan dasar yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan efektif. Menurut Kurnia et al. (2021), kompetensi dapat didefinisikan sebagai "karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja yang efektif atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu."

Penelitian ini penting karena mengeksplorasi hubungan antara faktor-faktor seperti budaya organisasi, pengalaman kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di BPN. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengisi gap dalam literatur yang ada, di mana studi empiris sebelumnya mungkin belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana kombinasi faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintah (Ikbal, 2018). Perkembangan studi empiris menunjukkan bahwa meskipun ada banyak penelitian mengenai kinerja pegawai, masih ada gap terkait pemahaman holistik tentang bagaimana budaya organisasi dan pengalaman kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan kompetensi.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tersebut dan memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi pemerintah. Secara keseluruhan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengalaman kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di ATR/BPN

Kantor Pertanahan Musi Rawas. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja organisasi adalah salah satu topik yang sering dibahas dalam literatur manajemen karena relevansinya terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sulistyaningrum & Al Hakim, 2020). Selain itu, kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi terhadap ekonomi (Putra, Landra & Puspitawati, 2020). Kinerja juga mencerminkan hasil yang diperoleh oleh organisasi, baik yang bersifat profit-oriented maupun non-profit-oriented, yang dihasilkan selama satu periode waktu (Santoso, Fiernaningsih & Murtiyanto, 2018).

Secara teoritis, teori yang relevan dalam mengkaji kinerja organisasi adalah Resource-Based View (RBV). Teori ini menyatakan bahwa sumber daya internal organisasi, termasuk budaya dan kompetensi sumber daya manusia, merupakan faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif dan kinerja yang superior. Berdasarkan RBV, dapat diasumsikan bahwa budaya organisasi yang kuat memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai (Rosiadi, Setiawan & Moko, 2019). Budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai positif, seperti keterlibatan, konsistensi, dan adaptabilitas, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam RBV karena mencakup keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki dan berkembang dalam suatu organisasi (Febianti et al., 2023). Budaya ini terwujud dalam berbagai aspek seperti simbol, semangat, ritual, dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi sumber daya yang sulit ditiru oleh pesaing, sehingga memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Selain itu, kompetensi pegawai juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, diharapkan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien (Muzahid & Lhokseumawe, 2023). Hal ini mendukung asumsi bahwa kompetensi pegawai berhubungan erat dengan kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang dapat diajukan adalah bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di organisasi.

Teori Hofstede tentang dimensi budaya juga relevan dalam konteks ini, yang mengidentifikasi lima dimensi utama budaya: *power distance*, *individualism versus collectivism*, *masculinity versus femininity*, *uncertainty avoidance*, dan *long-term*

versus short-term orientation (Basyit, Sutikno & Dwiharto, 2020). Dimensi-dimensi ini membantu dalam memahami bagaimana budaya organisasi terbentuk dan bagaimana budaya tersebut mempengaruhi perilaku individu dan kinerja organisasi. Lebih lanjut, interaksi antara budaya organisasi dan kompetensi pegawai diharapkan dapat memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika budaya organisasi yang positif didukung oleh pegawai yang kompeten, kinerja organisasi akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di organisasi. Menurut Amanda, Budiwibowo & Amah (2017) budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga dalam organisasi, yang kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan anggota organisasi, sehingga menjadi identitas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat menciptakan identitas yang jelas dan kohesif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi serta kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik, sehingga menghasilkan data yang objektif dan terukur. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini mencakup budaya organisasi, pengalaman kerja, kompetensi pegawai, dan kinerja pegawai.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, nilai, dan praktik yang diadopsi oleh organisasi dan tercermin dalam perilaku pegawai serta proses kerja (Supriyanto & Febrian, 2023). Pengalaman kerja didefinisikan sebagai jumlah tahun atau durasi kerja, serta pengalaman yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang relevan dengan posisinya. Kompetensi pegawai merujuk pada kemampuan dasar yang dimiliki oleh pegawai, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Kinerja pegawai diukur berdasarkan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dalam hal kuantitas, kualitas, maupun efisiensi.

Untuk menganalisis data, digunakan dua model regresi. Pertama, model regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Kedua, model regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Dalam model ini, kompetensi dan kinerja pegawai dijadikan sebagai variabel dependen, sementara budaya organisasi dan pengalaman kerja sebagai variabel independen. Adapun persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut

Model regresi sederhana

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon$$

Model regresi linear berganda

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan: Budaya Organisasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y_2), Kompetensi (Y_1), β_0 konstanta dan $\beta_1 - \beta_2$ merupakan koefisien dari masing-masing variabel dependen

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 31 responden yang merupakan pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Pengumpulan data dilakukan dengan hati-hati untuk memastikan representativitas sampel dan validitas hasil penelitian. Meskipun perangkat lunak statistik digunakan sebagai alat bantu dalam proses analisis, fokus penelitian ini adalah pada interpretasi hasil regresi untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, yang berlokasi di Jl. Lintas Sumatera Km 12, Muara Beliti, Desa Muara Beliti Baru, Musi Rawas, Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan 31661. Penelitian ini diawali dengan observasi awal untuk merumuskan masalah terkait pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi serta kinerja pegawai, yang kemudian diikuti oleh pengumpulan dan analisis data untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Hasil penelitian ini menyajikan temuan utama dari analisis regresi yang mengukur pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas, semua item indikator pada variabel Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai, dan Kompetensi dinyatakan valid karena nilai r hitung untuk masing-masing item lebih besar daripada nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Uji ini sebagaimana juga dilakukan oleh Wahyudi dan Tupti (2019) yang juga menemukan validitas yang kuat dalam pengukuran variabel-variabel terkait kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti budaya organisasi dan pengalaman kerja.

Hasil reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada hasil analisis reability menggunakan SPSS 22 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel ($\alpha=0,05;n=20$)	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,882	0,444	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_2)	0,924	0,444	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y_2)	0,927	0,444	Reliabel
Kompetensi (Y_1)	0,913	0,444	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai, dan Kompetensi, dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha

untuk setiap variabel yang berada di atas nilai r tabel. Dengan demikian, instrumen ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil ini sebagaimana dilakukan Sutanjar dan Saryono (2019) yang juga menunjukkan bahwa instrumen dengan nilai Cronbach's Alpha yang tinggi mencerminkan konsistensi internal yang baik, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel terkait kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya

Uji Asumsi Klasik

Berikut ini perhitungan menggunakan tabel *uji kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Predicted Value</i>	
<i>N</i>	31
<i>Test Statistic</i>	0,094
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas nilai signifikansi keseluruhan $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Selanjutnya, data yang baik seharusnya terdapat hubungan Linear antara variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kompetensi dan kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

<i>Deviation from Linearity</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Pegawai * Budaya Organisasi	289,754	14	20,697	1,310	0,305
Kinerja Pegawai * Pengalaman Kerja	151,269	12	12,606	0,590	0,822
Kompetensi * Budaya Organisasi	198,365	14	14,169	0,793	0,666
Kompetensi * Pengalaman Kerja	123,695	12	10,308	0,509	0,881

Berdasarkan hasil uji linearitas, nilai signifikansi *Deviation from Linearity* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji dengan kinerja pegawai dan kompetensi. Khususnya, hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar $0,305 (> 0,05)$, sedangkan hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai sebesar $0,822 (> 0,05)$. Selain itu, terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kompetensi dengan nilai signifikansi $0,666 (> 0,05)$, serta hubungan antara pengalaman kerja dengan kompetensi sebesar $0,881 (> 0,05)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan kinerja pegawai dan kompetensi, meskipun hubungan linear secara statistik pada tingkat signifikansi $0,05$.

Uji Regresi Sederhana

Berdasarkan dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada masing-masing pengujian lebih kecil dari $0,05 (< 0,05)$. Artinya dengan menggunakan regresi sederhana setiap variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Estimasi Regresi Sederhana

Dependen	Independen	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
----------	------------	-----------	------------	---	------

Kinerja Pegawai	(Constant)	23,492	6,336	3,708	0,001
	Budaya Organisasi	0,669	0,161	4,169	0,000
Kinerja Pegawai	(Constant)	18,990	7,189	2,642	0,013
	Pengalaman Kerja	0,702	0,163	4,297	0,000
Kompetensi	(Constant)	22,268	5,963	3,735	0,001
	Budaya Organisasi	0,510	0,151	3,372	0,002
Kompetensi	(Constant)	19,360	6,854	2,825	0,008
	Pengalaman Kerja	0,522	0,156	3,355	0,002

Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji koefisien korelasi secara rinci dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi pada Model Sederhana

Dependen	Independen	R	R Square	Adj. R Square
Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi	0,612	0,375	0,353
Kinerja Pegawai	Pengalaman Kerja	0,624	0,389	0,368
Kompetensi	Budaya Organisasi	0,531	0,282	0,257
Kompetensi	Pengalaman Kerja	0,529	0,280	0,255

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,612, yang berada dalam interval koefisien 0,000-1,000. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel pengalaman kerja dan kinerja pegawai juga memiliki nilai koefisien sebesar 0,624, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Selain itu, hubungan antara variabel budaya organisasi dan kompetensi ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,531, dan variabel pengalaman kerja memiliki nilai koefisien yang sama, yaitu 0,531, terhadap kompetensi. Hasil ini mengindikasikan bahwa baik budaya organisasi maupun pengalaman kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja dan kompetensi.

Uji Regresi Linear Berganda

Adapun rekapitulasi hasil analisis korelasi dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda

Dependen	Independen	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
Kinerja Pegawai	(Constant)	14,666	7,137	2,055	0,049
	Budaya Organisasi	0,398	0,194	2,056	0,049
	Pengalaman Kerja	0,445	0,199	2,232	0,034
Kompetensi	(Constant)	15,939	6,962	2,289	0,030
	Budaya Organisasi	0,315	0,189	1,667	0,107
	Pengalaman Kerja	0,319	0,194	1,641	0,112

Uji Koefisien Determinasi dan F

Pada Model 1, nilai determinasi $R = 0,685$ memperlihatkan pengaruh yang kuat antara budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan koefisien determinasi R^2 (R square) 0,469 (4,69%) artinya budaya organisasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dan setelah disesuaikan nilainya $100 - 4,69\% = 95,31\%$. Sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara pada Model Model

2 nilai determinasi $R = 0,587$ memperlihatkan pengaruh yang kuat antara budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi. Sedangkan koefisien determinasi R^2 (R square) $0,345$ (3,45%) artinya budaya organisasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kompetensi dan setelah disesuaikan nilainya $100 - 3,45\% = 96,55\%$ sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi dan F pada Model Regresi Linear Berganda

Model	Dependen	Independen	<i>R</i>	<i>RSquare</i>	F	Sig.
1	Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi Pengalaman Kerja	0,685	0,469	12,372	0,000
2	Kompetensi	Budaya Organisasi Pengalaman Kerja	0,587	0,345	7,362	0,003

Pengaruh secara simultan, pada Model 1 nilai Fhitung yang diperoleh adalah $12,372 > F_{tabel} = 3,33$ dan tingkat kemaknaan secara silmutan signifikannya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $F(k, n - k) = F(2:29) = 3,33$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yaitu budaya organisasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara Model 2 nilai Fhitung yang diperoleh adalah $7,362 > F_{tabel} = 3,33$ dan tingkat kemaknaan secara silmutan signifikannya adalah $0,003 < (\alpha) = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yaitu budaya organisasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kompetensi pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Pembahasan ini akan mengeksplorasi lebih dalam temuan-temuan tersebut dan membandingkannya dengan penelitian sebelumnya untuk memperkuat atau menantang hipotesis yang diajukan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hipotesis, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh temuan Astutik (2016), di mana budaya organisasi juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa elemen-elemen budaya organisasi, seperti disiplin kerja, memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini konsisten dengan riset sebelumnya, memperkuat argumen bahwa budaya organisasi yang kuat merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa semakin lama pengalaman kerja seseorang, semakin tinggi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Pengalaman kerja memberikan pegawai keterampilan praktis dan wawasan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja (Sofian, 2019).

Temuan ini juga konsisten dengan studi empiris sebelumnya. Misalnya, penelitian Kurniawati (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja, seperti disiplin kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Studi tersebut menyimpulkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih panjang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka telah mengembangkan rutinitas dan pemahaman mendalam tentang pekerjaan mereka.

Pengaruh signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dapat dijelaskan oleh akumulasi pengetahuan dan keahlian yang diperoleh pegawai selama masa kerja mereka. Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk belajar dari situasi nyata, memperbaiki kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pengalaman kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang mendukung teori dan temuan empiris sebelumnya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, dengan nilai signifikansi 0,001 dan nilai t sebesar 3,735, yang lebih besar dari t tabel. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kompetensi pegawai secara signifikan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti studi oleh (Sutanjar dan Saryono (2019), yang menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan adaptif berkorelasi positif dengan tingkat kompetensi yang lebih tinggi di kalangan pegawai. Budaya organisasi yang baik, yang mencakup nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap pembelajaran, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi. Dalam konteks Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, budaya organisasi yang diterapkan mungkin mendorong pegawai untuk terus meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka. Budaya yang mendorong kolaborasi dan inovasi memungkinkan pegawai untuk berbagi pengetahuan dan belajar dari satu sama lain, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi mereka.

Pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kompetensi juga dapat dijelaskan melalui teori Resource-Based View (RBV). Menurut RBV, budaya organisasi yang kuat adalah sumber daya internal yang dapat memberikan keunggulan kompetitif, termasuk dalam hal peningkatan kompetensi pegawai. Dengan

budaya organisasi yang mendukung, pegawai merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan diri, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi mereka..

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin lama dan bervariasinya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin tinggi pula kompetensinya. Hal ini dapat dijelaskan melalui konsep bahwa pengalaman kerja memberikan pegawai kesempatan untuk mengasah keterampilan praktis, memperdalam pengetahuan, dan mengembangkan wawasan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas yang semakin kompleks.

Temuan ini sejalan dengan teori pembelajaran dan pengembangan karier yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompetensi individu (Dewi, 2016). Pengalaman yang bervariasi memungkinkan pegawai untuk menghadapi berbagai tantangan dan situasi baru, yang pada akhirnya memperkaya keterampilan dan pengetahuan mereka. Sejalan dengan studi empiris oleh Wahyudi dan Tupti (2019) pengalaman kerja yang lebih lama cenderung dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan kompetensi, karena individu memiliki lebih banyak kesempatan untuk belajar dari kesalahan dan menyempurnakan teknik kerja mereka. Lebih lanjut, penelitian Wahyudi dan Tupti, (2019) yang menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki korelasi positif dengan kompetensi pegawai di berbagai sektor. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak menunjukkan kompetensi yang lebih tinggi, baik dalam hal pengetahuan teknis maupun kemampuan manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya membantu pegawai untuk menguasai tugas-tugas operasional, tetapi juga meningkatkan kemampuan mereka untuk berpikir strategis dan memecahkan masalah yang lebih kompleks.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memainkan peran kunci dalam pengembangan kompetensi pegawai. Pengalaman ini memungkinkan pegawai untuk belajar secara berkelanjutan dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Pengelolaan karier yang baik, yang memberikan pegawai kesempatan untuk memperoleh pengalaman yang beragam, dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Artinya, kedua faktor ini secara bersama-sama memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas mereka. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana nilai-nilai bersama, norma, dan perilaku yang diharapkan dari setiap anggota organisasi ditekankan dan dihargai. Ketika budaya

organisasi ini selaras dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai, hasilnya adalah peningkatan kinerja yang signifikan. Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi secara lebih efektif, sementara budaya yang mendukung memberikan kerangka kerja yang memotivasi pegawai untuk menggunakan pengalaman mereka dengan cara yang produktif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Yahya et al. (2023) yang menemukan bahwa kesesuaian antara budaya organisasi dan nilai-nilai individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen pegawai. Selain itu, penelitian oleh Amanah, Hermawan & Hidayat (2021) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kohesif dan adaptif dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan menciptakan sinergi antara nilai-nilai organisasi dan pengalaman kerja individu.

Pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja juga dapat dijelaskan melalui teori Resource-Based View (RBV). Menurut RBV, budaya organisasi dan pengalaman kerja merupakan sumber daya yang tidak mudah ditiru oleh pesaing, yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dalam konteks Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kolaborasi, dikombinasikan dengan pengalaman kerja yang memadai, memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua faktor ini, ketika digabungkan, dapat secara efektif meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Budaya organisasi yang kuat berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Ketika budaya organisasi mendorong nilai-nilai seperti inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan, pegawai lebih mungkin untuk mengembangkan keterampilan mereka secara terus-menerus. Pengalaman kerja, di sisi lain, memberikan pegawai kesempatan untuk menerapkan dan memperdalam pengetahuan mereka melalui praktik langsung, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2012) dan Amanah et al. (2021) di mana budaya organisasi yang mendukung dan adaptif ditemukan berkorelasi dengan peningkatan kompetensi individu dalam organisasi. Pengalaman kerja yang bervariasi juga telah terbukti, melalui studi oleh Pratiwi (2012), berkontribusi pada pengembangan keterampilan yang lebih baik dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja.

Kompetensi merupakan salah satu sumber daya yang berharga bagi organisasi. Ketika budaya organisasi mendorong pengembangan kompetensi, dan pengalaman kerja memberikan konteks untuk menerapkan keterampilan tersebut, pegawai dapat lebih mudah mencapai kinerja yang superior. Dalam konteks Kantor Pertanahan

Kabupaten Musi Rawas, budaya organisasi yang mendukung kemungkinan telah memberikan dorongan bagi pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, sementara pengalaman kerja memperkuat penerapan keterampilan yang telah dipelajari.

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa budaya organisasi dan pengalaman kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan tidak hanya terhadap kinerja pegawai, tetapi juga dalam pengembangan kompetensi mereka. Demikian pula, pengalaman kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja dan kompetensi, menegaskan pentingnya pengalaman dalam pengembangan kemampuan pegawai. Secara keseluruhan, budaya organisasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai.

Hasil penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan budaya organisasi dan peningkatan pengalaman kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai. Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dapat memanfaatkan temuan ini untuk merancang program pengembangan yang lebih efektif, yang berfokus pada penguatan budaya organisasi dan pemberian peluang bagi pegawai untuk memperluas pengalaman kerja mereka.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian dan penulisan naskah ini, terutama kepada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas atas dukungan data dan informasi yang diberikan. Apresiasi juga disampaikan kepada rekan-rekan dan keluarga atas semangat dan dorongan moral.

Referensi

- Amanah, I. M., Hermawan, A. H., & Hidayat, W. (2021). Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 55-62. <https://doi.org/10.15575/isema.v6i1.6121>
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141-159.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiarto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
- Dewi, A. C. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(8).
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh Tingkat

- Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 198-204.
- Ikkbal, P. A. M. (2018). Manajemen pengembangan kompetensi profesional guru. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(1), 65–75.
- Kurnia, N., Muhali, M., Hunaepi, H., & Asy'ari, M. (2021). Pangan fungsional untuk proyek independen kkn-tematik di masa pandemi covid-19. *Selaparang: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 5(1), 608-615.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal dimensi*, 7(2), 240-254.
- Muzahid, M., & Lhokseumawe, P. N. (2023). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, dan Lama Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPD (Mukhlisul Muzahid)*.
- Nauval, I. A., Ramadhani, V. M., & Zaelani, M. A. (2022). Sosialisasi Program Pencegahan Stunting Dan Gizi Buruk Oleh Kkn Universitas Islam Batik Surakarta Di Desa Cetan Kecamatan Ceper Kabupaten Klaten. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat" SIDOLUHUR"*, 2(02), 168-176.
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ilmiah Aset*, 14(1), 41-52.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Emas*, 3(9), 126-137.
- Rosiadi, A., Setiawan, M., & Moko, W. (2019). *Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Organisasi Sektor Publik*.
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 40-45.
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2).
- Sulistyaningrum, D., & Al Hakim, R. R. (2020). Pendampingan Pembelajaran Siswa Melalui Teknologi Informasi Selama Pandemi Covid-19: Studi Kasus KKN Tematik Covid-19. *ANDASIH Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(02).
- Supriyanto, S., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Sistem Digital, Strategi SDM, dan Perbedaan Generasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(02), 127-133.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Sutarsa, M. (2024). Meningkatkan Semangat Kebangsaan di Sanggar Bimbingan Sungai Buloh Malaysia. *Journal of Community Service and Society Empowerment*, 2(03), 294–303. <https://doi.org/10.59653/jcsse.v2i03.904>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 2(1), 31-44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>

Yahya, M., Alisyahbana, A. N. Q. A., Isma, A., Annas, N. A., & Nurjannah, R. A. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kompetensi Guru SMK 1 Wahyu Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 661-670.