

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Kemenag Oku Selatan**

##### **1. Sejarah Kemenag Oku Selatan**

Awal mula berdirinya Kemenag Oku Selatan karena terjadinya pemekaran Kabupaten Oku, oleh karena itu masyarakat sangat membutuhkan kantor yang bisa melayani urusan Keagamaan baik umum maupun yang bersifat kedinasan. Maka berdirilah Kemenag Oku Selatan pada tahun 2007, dengan Pak H. Khairi sebagai Kepala Kantor Kemenag Oku Selatan. Pada tahun 2008.

Kemenag Oku Selatan mendapatkan DIPA (Daftar Isian Proyek Anggaran) untuk pembangunan gedung baru yang didapatkan dari Bupati, Bapak H. Muhtadin, tetapi karena alasan situasi dan komdisi yang tidak mendukung, akhirnya dibatalkan.

Namun, Kemenag Oku Selatan mendapatkan tanah Hibah dari Pak Cik aman seluas 30 m x 50 m yang berlokasi di Buay Sandang Haji, setelah selesai dibangun gedung baru

Kemenag Oku Selatan dan diresmikan oleh KaKanwil Provinsi Sumatera Selatan.

Untuk saat ini, sistem pelayanan di Kemang Oku Selatan menggunakan sistem PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) untuk seluruh kegiatan.<sup>1</sup>

## **2. Visi dan Misi**

Visi dan Misi Kemenag Oku Selatan adalah sebagai berikut<sup>2</sup>

:

### **a. Visi**

“Terwujudnya masyarakat Kabupaten Ogan Komerling Ulu Selatan yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri, sejahtera lahir dan batin”.

### **b. Misi**

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
2. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
3. Meningkatkan kualitas Raudlatul atfal, Madrasah, Pendidikan Agama dan Keagamaan.
4. Meningkatkan kualitas penyelenggara ibadah Haji.  
Mewujudkan tata kelola Pemerintah yang bersih dan

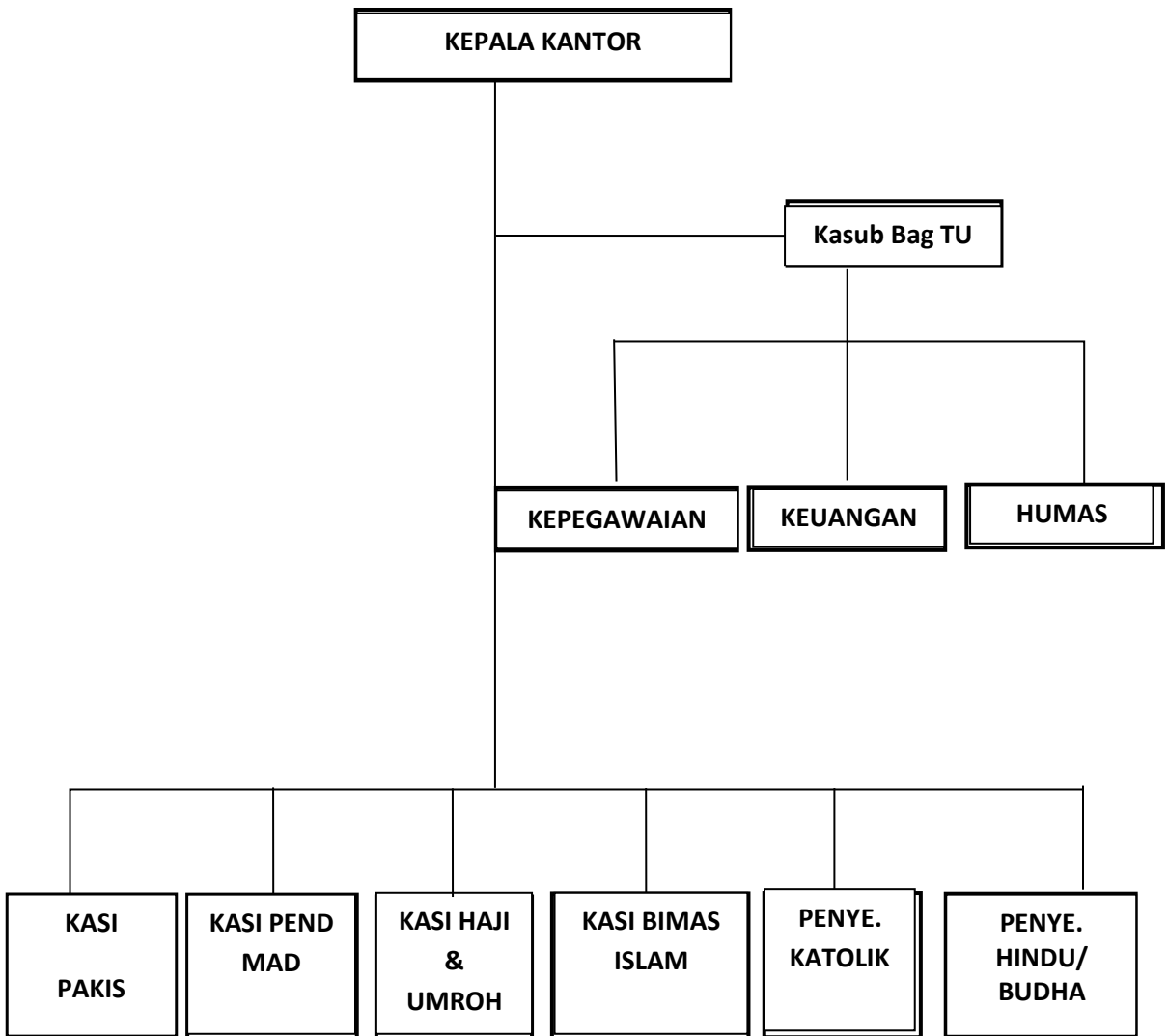
berwibawa

<sup>1</sup> kabogankomerlingulu.selatan@kemenag.go.id (diakses 1 Desember 2020)

<sup>2</sup> *Ibid*,

### 3. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA**  
**KAB. OKU SELATAN**



**Sumber :** Kantor Kemenag Oku Selatan, 2020

## **B. Karakteristik Data Responden**

Berdasarkan data dari 48 responden karyawan KEMENAG Oku Selatan, menggunakan pernyataan (*kuesioner*) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dimana penggolongan ini dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

Deskripsi data khusus dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan sebagai berikut :

### **1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**

**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>JENISKELAMIN</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	24	50.0	50.0	50.0
	PEREMPUAN	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: *output* SPSS 25 data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa jenis kelamin karyawan yang diambil sebagai responden sama banyak responden laki-laki dengan perempuan. Jenis kelamin laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 24 responden, sedangkan sisanya 24 orang adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan lebih banyak laki-laki, dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

**2. Data Responden Berdasarkan Umur**

Deskripsi data responden berdasarkan umur bertujuan untuk menguraikan identitas responden

berdasarkan umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**

**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Umur**

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 30 Tahun	36	75.0	75.0	75.0
	22-26 Tahun	5	10.4	10.4	85.4
	27-30 Tahun	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: *output* SPSS 25 data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden menurut umur menunjukkan bahwa responden yang berumur 22-26 Tahun sebanyak 5 responden, responden yang berumur 27-30 Tahun sebanyak 7 responden, dan responden yang berumur lebih dari 30 Tahun sebanyak 36 responden.

**3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**

**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	1	2.1	2.1	2.1
	Magister	2	4.2	4.2	6.3
	Sarjana	43	89.6	89.6	95.8
	SMA	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: *output SPSS 25 data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden menurut pendidikan menunjukkan bahwa responden yang berlatarbelakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 2 responden, responden yang berlatarbelakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 1 responden, responden yang berlatarbelakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 43 responden, dan responden yang berlatarbelakang pendidikan S2 yaitu sebanyak 2 responden.

#### 4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi data responden berdasarkan lama bekerja bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan lama bekerja yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**

#### **Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>LAMABEKERJA</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	11	22.9	22.9	22.9
	> 10 Tahun	34	70.8	70.8	93.8
	5-10 Tahun	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: *output SPSS 25 data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden menurut lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 11 responden, responden yang telah bekerja selama 5-10



tahun yaitu sebanyak 3 responden, dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 34 responden.

## **C. Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan melihat  $r$  tabel pada  $df = n - 2$ . Adapun pada penelitian ini nilai  $df = 48 - 2 = 46$  atau  $df = 46$  dengan  $\alpha 0,05$ . Didapat  $r$  tabel senilai 0,2845. Jika hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “ valid “.

**Tabel 4.5**

**Uji Validitas Kompetensi Inti (X)**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kompetensi Inti (X)</b>	Pernyataan 1	0,624	0,284	Valid
	Pernyataan 2	0,602	0,284	Valid
	Pernyataan 3	0,695	0,284	Valid
	Pernyataan 4	0,521	0,284	Valid
	Pernyataan 5	0,614	0,284	Valid
	Pernyataan 6	0,524	0,284	Valid

Sumber: *output SPSS 25 data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kompetensi Inti (X) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,284 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Tabel 4.6**

**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pernyataan 1	0,556	0,284	Valid
	Pernyataan 2	0,566	0,284	Valid
	Pernyataan 3	0,740	0,284	Valid
	Pernyataan 4	0,682	0,284	Valid
	Pernyataan 5	0,805	0,284	Valid
	Pernyataan 6	0,599	0,284	Valid

Sumber: *output SPSS 25 data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,284 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid“

**Tabel 4.7**

**Uji Validitas Budaya Organisasi (Z)**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Budaya Organisasi (Z)</b>	Pernyataan 1	0,564	0,284	Valid
	Pernyataan 2	0,800	0,284	Valid
	Pernyataan 3	0,823	0,284	Valid
	Pernyataan 4	0,818	0,284	Valid
	Pernyataan 5	0,693	0,284	Valid

Sumber: *output* SPSS 25 data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Budaya Organisasi (Z) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,284 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program

SPSS 25 memberikan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha*. Reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha*  $< 0,6$ , artinya tidak reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$ , maka dapat dikatakan “ reliabel “. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Batasan</b>	<b>Keterangan</b>
X (Kompetensi Inti)	0,639	0,6	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,736	0,6	Reliabel
Z (Budaya Organisasi)	0,795	0,6	Reliabel

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

Berdasarkan dari Tabel 4.8 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-

masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

## **D. Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai *asympt. sig* > 0,05.

**Tabel 4.9**  
**Uji Normalitas**  
*Kolmogorov-Smirnov*  
**Persamaan 1**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.30954598
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.066
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021

Berdasarkan *output* pada tabel 4.9 diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. sig* sebesar 0,20 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka pada persamaan 1 nilai residual terstandarisasi berdistribusi “ normal “.

**Tabel 4.10**

**Uji Normalitas**

***Kolmogorov-Smirnov***

**Persamaan 2**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35443728
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.065
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021

Berdasarkan *output* pada tabel 4.9 diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. sig* sebesar  $0,20 > 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka pada persamaan 1 nilai residual terstandarisasi berdistribusi “ normal “.



## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Dalam regresi berganda, suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinieritas**  
***Tolerance* dan VIF**  
**Persamaan 2**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	X_Kompetensi Inti	.634	1.578
	Z_Budaya Organisasi	.634	1.578

a. *Dependent Variable: Y\_KinerjaKaryawan*

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dengan melihat nilai *tolerance* X dan Z (0,634) > 0,1 dan VIF X dan Z (1,578) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai *sig.* > 0,05.

**Tabel 4.12**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Uji Glejser**  
**Persamaan 1**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.553	.014
	X_Kompetensi Inti	-1.661	.104
a. <i>Dependent Variable:</i> abs_res1			

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

Berdasarkan *output* Tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa sig. X (0,104) > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 ini dinyatakan “tidak terjadi gejala heteroskedastisitas“.

**Tabel 4.13**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Uji Glejser**  
**Persamaan 2**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.199	.033
	X_Kompetensi Inti	-1.647	.107
	Z_Budaya Organisasi	.394	.695
a. <i>Dependent Variable: abs_res2</i>			

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021..

Berdasarkan *output* Tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa sig. X (0,107) dan Z (0,695) > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 2 ini dinyatakan “tidak terjadi gejala heteroskedastisitas“.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah variabel-variabel data yang dianalisis tersebut memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang

digunakan adalah dengan metode *Lagrange Multiplier* (LM Test) dengan melihat *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel, maka dapat dinyatakan persamaan tersebut linear.

**Tabel 4.14**

**Uji Linearitas**

***Lagrange Multiplier* (LM Test)**

**Persamaan 1**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>		ANOVA <sup>a</sup>		
Model	<i>R Square</i>	Model	Df	
1	.000	1	Residual	46
a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual 1</i>				
b. <i>Predictors: (Constant), x_kuadrat</i>				

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 48 \times 0,000 \\
 &= 0.
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Tabel} &= df= 0,05, 46 \\
 &= 62,8296.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan *output* diatas, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar  $0 < 62,8296$ ,

maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

**Tabel 4.15**

**Uji Linearitas**

*Lagrange Multiplier (LM Test)*

**Persamaan 2**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>		<i>ANOVA<sup>a</sup></i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.157	1	Residual	45
a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual 2</i>				
b. <i>Predictors: (Constant), z_kuadrat, x_kuadrat</i>				

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 48 \times 0,157 \\
 &= 7,536
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Tabel} &= df= 0,05, 45 \\
 &= 61,6562
 \end{aligned}$$

Berdasarkan *output* diatas, dapat diketahui bahwa  $\text{Chi Square Hitung} < \text{Chi Square Tabel}$  sebesar  $7,536 <$

61,6562 , maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

## E. Analisis Regresi Berganda

### a. Analisis Substruktur Persamaan 1

#### 1) Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Kompetensi Inti (X) terhadap Budaya Organisasi (Z) pada karyawan KEMENAG Oku Selatan. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung > F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai sig. < 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung persamaan 1 pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.16**

#### Uji F

#### Persamaan 1

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.603	1	2.603	26.590	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.503	46	.098		
	Total	7.107	47			
a. Dependent Variable: Z_BudayaOrganisasi						
b. Predictors: (Constant), X_KompetensiInti						

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 1 Tabel 4.16 diatas, diperoleh F hitung sebesar 26.590 Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan),  $df = (n-k)$  atau  $(48-2)$  dan  $(k-1)$  atau  $(2-1)$ ,  $df = (48-2 = 46)$  dan  $(2-1= 1)$ . Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 4,05. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung  $> F$  tabel  $(26.590 > 4,06)$  dengan diperoleh nilai sig  $(0,000 < 0,05)$ , maka secara simultan (bersama-sama) Kompetensi Inti (X) dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Budaya Organisasi (Z) pada karyawan KEMENAG Oku Selatan.

## 2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi Inti (X) terhadap Budaya Organisasi (Z) pada karyawan KEMENAG Oku Selatan. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 1, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



**Tabel 4.17**  
**Uji t**  
**Persamaan 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.762	.536		3.287	.002
	X_KompetensiInti	.631	.122	.605	5.157	.000

a. Dependent Variable: Z\_BudayaOrganisasi

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.17 diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-k)$  atau  $(48-2) = 46$ , sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,029, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kompetensi Inti (X) memiliki t hitung senilai 5,157 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel,  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $> t$

tabel ( $5,157 > 2,029$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka Kompetensi Inti (X) berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (Z) pada KEMENAG Oku Selatan.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ ) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

**Tabel 4.18**  
**Koefisien Determinasi**  
**Persamaan 1**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.366	.353	.31289
a. Predictors: (Constant), X_KompetensiInti				

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel 4.18 diatas, nilai Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ ) sebesar 0,353, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu Kompetensi Inti (X) terhadap variabel dependen yaitu Budaya Organisasi (Z) pada karyawan KEMENAG Oku Selatan

sebesar 35,3%, sedangkan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

## b. Analisis Substruktur Persamaan 2

### 1) Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Kompetensi Inti (X) dan Budaya Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KEMENAG Oku Selatan. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung  $>$  F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai Sig.  $<$  0,05. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Uji F**  
**Persamaan 2**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.216	2	1.608	14.562	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.969	45	.110		
	Total	8.185	47			
a. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan						
b. Predictors: (Constant), Z_BudayaOrganisasi, X_KompetensiInti						

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 2 diatas, diperoleh F hitung sebesar 14,562. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan),  $df = (n-k)$  atau  $(48-3)$  dan  $(k-1)$  atau  $(3-1)$ ,  $df = (48-3 = 45)$  dan  $(3-1 = 2)$ . Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,20. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung  $>$  F tabel ( $14,562 > 3,20$ ) dengan diperoleh nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ), maka Kompetensi Inti (X) dan Budaya Organisasi (Z) dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KEMENAG Oku Selatan.

## 2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi Inti (X) dan Budaya Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KEMENAG Oku Selatan. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 2, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.20**

**Uji t**

**Persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.008	.633		1.593	.118
	X_KompetensiInti	.303	.163	.271	1.856	.070
	Z_BudayaOrganisasi	.456	.157	.425	2.910	.006

a. Dependent Variable: Y\_KinerjaKaryawan

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.20 diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-k)$  atau  $(48-3) = 45$ , sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,014, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kompetensi Inti (X) memiliki t hitung senilai 1.856 dengan nilai sig. 0,070. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel,  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, atau

jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $< t$  tabel ( $1.856 < 2,014$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,070 > 0,05$ , maka Kompetensi Inti (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KEMENAG Oku Selatan.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Budaya Organisasi (Z) memiliki t hitung senilai 2.910 dengan nilai sig. 0,006. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel,  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2.910 > 2,009$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , maka Budaya Organisasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KEMENAG Oku Selatan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi (Adj  $R^2$ ) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

**Tabel 4.21**

#### **Koefisien Determinasi**

#### **Persamaan 2**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.366	.33231

a. Predictors: (Constant), Z\_BudayaOrganisasi, X\_KompetensiInti

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel 4.21 diatas, nilai Koefisien Determinasi (Adj  $R^2$ ) sebesar 0,366, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Kompetensi Inti (X) dan Budaya Organisasi (Z) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada KEMENAG Oku Selatan sebesar 36,6%, sedangkan sisanya 63,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang

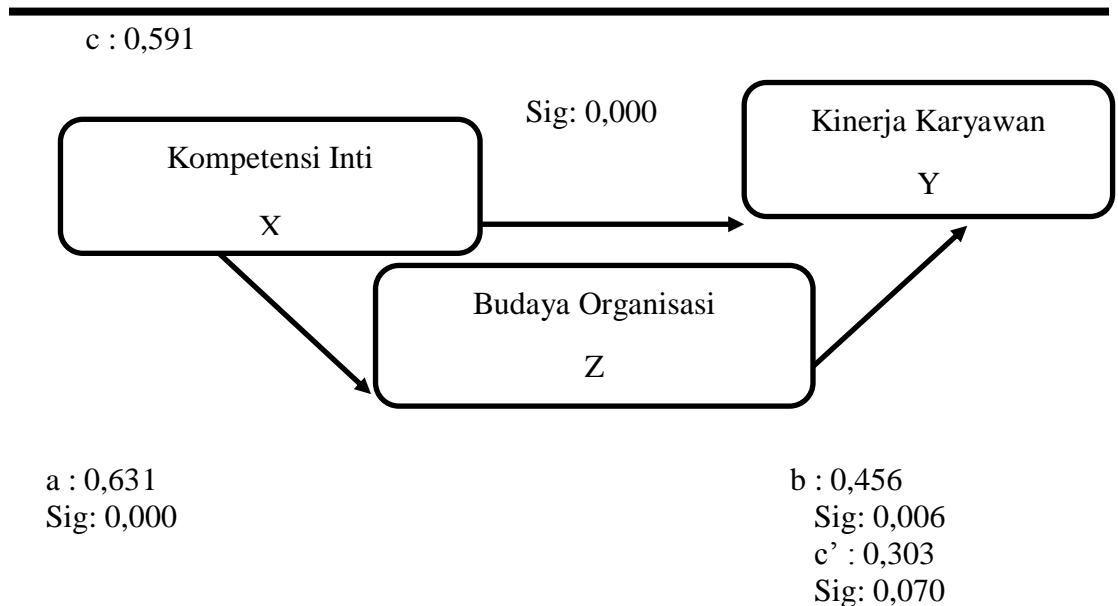
belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

## F. Uji Mediasi

### a. Causal Step

- 1) Pengaruh Kompetensi Inti (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Budaya Organisasi (Z)

Gambar 4.2



Sumber: *output SPSS 25 yang diolah, 2021.*

$$Y \text{ (Kinerja Karyawan)} = a + \beta \text{Kompetensi Inti} + \beta \text{Budaya Organisasi}$$



Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Causal Step*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Budaya Organisasi (Z) pada variabel independen Kompetensi Inti (X). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Kompetensi Inti signifikan terhadap Budaya Organisasi (Z) dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (a) = 0,631
- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Kompetensi Inti (X). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Kompetensi Inti signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (c) = 0,591
- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Kompetensi Inti (X) serta variabel intervening Budaya Organisasi (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Kompetensi Inti signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Budaya Organisasi dengan nilai

signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (b) = 0,456. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,303 yang lebih kecil dari  $c = 0,591$ . Pengaruh variabel independen Kompetensi Inti terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan  $0,070 < \alpha = 0,05$  setelah mengontrol variabel intervening Budaya Organisasi. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam "*partial mediation*" atau terjadi mediasi, dimana variabel Kompetensi Inti mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Budaya Organisasi, atau dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi memediasi hubungan antara Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan.

**b. Pengujian Sobel Test**

**1) Pengaruh Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

- a) Koefisien antara variabel independen Kompetensi Inti dan variabel intervening Budaya Organisasi (A)

**Tabel 4.22**

**Koefisien Kompetensi Inti terhadap Budaya Organisasi**

Model	<i>Coefficients</i>
Kompetensi Inti	0,631

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

- b) Koefisien antara variabel intervening Budaya Organisasi dan variabel dependen Kinerja Karyawan (B)

**Tabel 4.23**

**Koefisien Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Model	<i>Coefficients</i>
Budaya Organisasi	0,632

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

c) Standar eror dari A

**Tabel 4.24**  
**Standar eror Kompetensi Inti terhadap Budaya**  
**Organisasi**

Model	<i>Coefficients</i>
Kompetensi Inti	0,122

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021

d) Standar eror dari B

**Tabel 4.25**  
**Standar eror Budaya Organisasi terhadap Kinerja**  
**Karyawan**

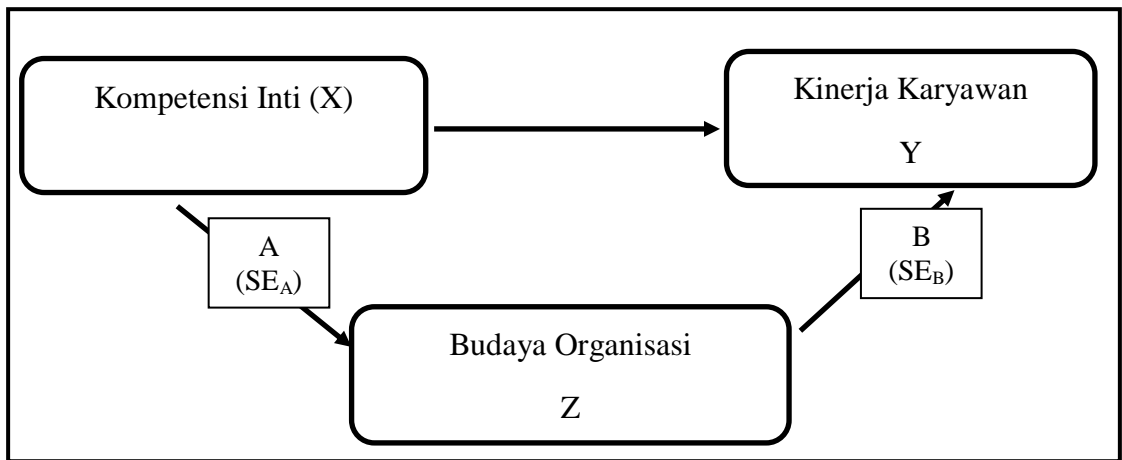
Model	<i>Coefficients</i>
Budaya Organisasi	0,128

Sumber: *output* SPSS 25 yang diolah, 2021.

**Gambar 4.3**

*Sobel Test*

**Kompetensi Inti (X)**



Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher*:

Hasil analisis dengan *sobel test* menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi sebagai variabel intervening antara variabel Kompetensi Inti dan Kinerja Karyawan sebesar 3,57140378 dan signifikan pada *two-tailed probability* dengan angka 0,00035507. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* <  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau

pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

## **G. Perhitungan Pengaruh**

### **a. Pengaruh Langsung ( *Direct Effect* atau **DE** )**

- 1) Pengaruh variabel Kompetensi Inti terhadap Budaya Organisasi =  $(X \rightarrow Z) = 0,631$

Pengaruh langsung antara variabel Kompetensi Inti terhadap Budaya Organisasi senilai 0,631.

- 2) Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan =  $(Z \rightarrow Y) = 0,456$ .

Pengaruh langsung antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,456.

- 3) Pengaruh variabel Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan =  $(X \rightarrow Y) = 0,591$ .

Pengaruh langsung antara variabel Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,591.

### **b. Pengaruh Tidak Langsung ( *Indirect Effect* atau **IE** )**

1) Pengaruh variabel Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi ( $X \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) =  $(0,631 \times 0,456) = 0,287$ .

Pengaruh tidak langsung Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Budaya Organisasi adalah senilai 0,287.

**c. Pengaruh Total ( *Total Effect* )**

1) Pengaruh variabel Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi ( $X \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) =  $(0,631 + 0,456) = 0,817$ .

Total pengaruh antara variabel Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi adalah senilai 0,817

**H. Hasil Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4.26**

**Rekapitulasi Hasil Penelitian**

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian	Diterima/Ditolak
1.	H1 = Kompetensi Inti (X) berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (Z).	Kompetensi Inti (X) berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (Z).	Diterima

2.	H2 = Budaya Organisasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Budaya Organisasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Diterima
3.	H3 = Kompetensi Inti (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Kompetensi Inti (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Ditolak
4.	H4 = Budaya Organisasi (Z) memediasi Kompetensi Inti (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Budaya Organisasi (Z) memediasi Kompetensi Inti (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Diterima

## I. Pembahasan Hasil Penelitian

### a. Kompetensi Inti (X) berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (Z).

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $5,157 > 2,029$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka Kompetensi Inti (X) berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (Z) pada KEMENAG Oku Selatan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusmariono yang menyatakan bahwa Kompetensi Inti berpengaruh terhadap Budaya Organisasi.



Dijelaskan bahwa budaya organisasi yang baik akan berdampak baik pula terhadap kompetensi inti yang dimiliki karyawan, dengan begitu kemampuan atau skill karyawan akan meningkat juga.<sup>3</sup>

**b. Budaya Organisasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,938 > 2,029$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka Budaya Organisasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KEMENAG Oku Selatan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini ditunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan akan mendorong karyawan untuk

<sup>3</sup> Yusmariono, *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru*, Jurnal Manajemen Islam, 2017, Hlm 44

bekerja dengan baik dan berpengaruh pada kinerja karuawan.<sup>4</sup>

**c. Kompetensi Inti (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel ( $4,215 > 2,029$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka Kompetensi Inti (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KEMENAG Oku Selatan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Namira yang menyatakan bahwa Kompetensi Inti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi inti akan merujuk kepada karakteristik yang mendasari pengembangan diri, skill, pengetahuan yang dibawa seorang karyawan.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Ernawati, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero)*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018, hlm 92

<sup>5</sup> Namira, *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretaria Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*, Skripsi, Universitas Hasanuddin, 2015, hlm 125

**d. Budaya Organisasi (Z) memediasi Kompetensi Inti (X) terhadap kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi  $0,631 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi  $(b) = 0,456$ . Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,303 yang lebih kecil dari  $c = 0,591$ . Pengaruh variabel independen Kompetensi Inti terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan  $0,303 < \alpha = 0,05$  setelah mengontrol variabel intervening Budaya Organisasi.

Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam "*partial mediation*" atau terjadi mediasi, dimana variabel Kompetensi Inti mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Budaya Organisasi, atau dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi memediasi hubungan antara Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa Kompetensi Inti berpengaruh

terhadap Budaya Organisasi. Dan, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Veriyanto yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam hal manajemen dan bisnis, keterampilan karyawan yang memiliki kompetensi inti dalam dirinya atau dengan istilah lain yang berkompeten ialah berfokus pada hubungan dengan orang lain (budaya organisasi). Budaya organisasi yang kuat akan berdampak positif dalam mendukung tujuan instansi yang bersangkutan, begitu juga sebaliknya.

Memiliki kompetensi inti bukan hanya berpengaruh pada karyawan dan budaya organisasi pada Instansi saja, akan tetapi juga berdampak baik untuk instansi yang bersangkutan yang menunjukkan instansi tersebut memiliki ciri khas, memperluas area inovasi dan juga melahirkan keunggulan kompetitif.