
Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

Doni Kristopel Sinaga¹, Anton A.P. Sinaga^{2*}, Elperida J. Sinurat³

^{1,2,3}Program Studi, Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia, Kota Medan, Indonesia

Email: ¹donikristopelsinaga@gmail.com, ²anton.ap.sinaga88@gmail.com, ³elperida250675@gmail.com

Abstract

This study examines the influence of competence, organizational culture, and discipline on employee performance at the Library of the University of Sumatera Utara. The research is grounded in the crucial role of libraries in supporting the Tri Dharma of Higher Education and the need for optimal employee performance to ensure effective library services and operations. Using a correlational and associative approach, data were collected through a survey using questionnaires distributed to all 71 library employees, applying a saturated sampling method. The data were analyzed using multiple linear regression to assess both partial and simultaneous effects of the independent variables on employee performance. The findings reveal that competence, organizational culture, and discipline have a positive and significant impact on employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 0.528, indicating that 52.8% of employee performance can be explained by these three variables, while the remaining 47.2% is influenced by other factors not examined in this study. The study recommends enhancing employee competence through continuous development programs, providing motivation to encourage skill improvement, fostering an adaptive organizational culture, and ensuring consistent discipline management. These efforts are essential to improving employee performance and strengthening the overall effectiveness of the institution.

Keywords: *Competence, Organizational Culture, Discipline, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peran perpustakaan dalam mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi serta kebutuhan akan kinerja pegawai yang optimal guna memastikan efektivitas layanan informasi dan operasional perpustakaan. Jenis penelitian ini adalah korelasional dan asosiatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survei serta menggunakan teknik instrumen kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai Perpustakaan Universitas Sumatera Utara berjumlah 71 orang, dimana seluruh populasi menjadi sampel atau sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi,

Budaya Organisasi, dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil koefisien determinasi R Square sebesar 0,528 atau 52,8%, variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin sedangkan sisanya 47,2% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini menyarankan perlunya memperhatikan pengembangan kompetensi pegawai, memberikan motivasi agar pegawai terdorong untuk meningkatkan serta memperluas keterampilan kerja, penguatan budaya organisasi yang adaptif, serta pengelolaan disiplin kerja yang konsisten guna meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Perpustakaan perguruan tinggi memegang peranan penting dalam mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai jantung informasi dan sumber pengetahuan bagi sivitas akademika, efektivitas dan efisiensi operasional perpustakaan sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai yang optimal akan berkontribusi signifikan terhadap kualitas layanan perpustakaan, kepuasan pengguna, dan pada akhirnya reputasi universitas secara keseluruhan.

Perpustakaan perguruan tinggi harus dapat melakukan pengelolaan SDM yang dimilikinya agar tujuan dapat tercapai. Pencapaian tujuan perpustakaan perguruan tinggi sangat penting sehingga setiap pegawai dituntut untuk memperoleh prestasi kerja yang maksimal sesuai yang diinginkan perpustakaan. Prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mengingat peran strategis kinerja pegawai dalam menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, diperlukan berbagai upaya sistematis guna meningkatkan kualitas kinerja mereka. Hal ini didukung oleh pernyataan Wibowo (2018:33) Organisasi pemerintahan di Indonesia dituntut untuk bersikap proaktif dan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas baik untuk membangkitkan semangat kerja bagi bawahannya, sehingga berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi *creator*, *innovator* dan *fasilitator* dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu faktor penting yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi merujuk pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik individu yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Pegawai perpustakaan yang memiliki kompetensi yang relevan dengan bidang tugasnya, seperti pengetahuan tentang pengelolaan informasi, keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi yang baik, serta pemahaman tentang kebutuhan pengguna, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan pengembangan karir menjadi esensial untuk memastikan bahwa sumber daya manusia perpustakaan mampu menjawab tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis.

Universitas Sumatera Utara (USU), sebagai salah satu perguruan tinggi negeri terkemuka di Indonesia, memiliki perpustakaan yang diharapkan mampu menjadi pusat sumber belajar dan informasi yang unggul. Namun, dalam konteks persaingan global dan tuntutan akan layanan informasi yang semakin kompleks, tantangan dalam meningkatkan

kinerja pegawai di Perpustakaan USU menjadi semakin relevan. Berbagai faktor internal organisasi dipercaya memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi, termasuk di lingkungan perpustakaan.

Perpustakaan Universitas Sumatera Utara menyediakan berbagai sumber daya dan layanan untuk mendukung kegiatan akademik dan penelitian seluruh civitas akademika yang memiliki 71 pegawai, dengan latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari SMA hingga Strata 2. Sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1. Pegawai Perpustakaan Universitas Sumatera Utara Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2025

No	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SMA/Sederajat	15 Orang	20,55%
2	Diploma III	23 Orang	31,51%
3	Strata-1	31 Orang	45,20%
4	Strata-2	2 Orang	2,74%
Jumlah		71 Orang	100%

Sumber: Bagian Tata Usaha Perpustakaan Universitas Sumatera Utara 2025

Komposisi tingkat pendidikan pegawai Perpustakaan Universitas Sumatera Utara menunjukkan adanya keragaman dalam kualifikasi akademik. Dari total keseluruhan pegawai, sebanyak 15 orang dengan persentase 20,55% merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma Tiga (D3) berjumlah 23 orang dengan persentase 31,51%, sementara lulusan Strata Satu (S1) tercatat sebanyak 31 orang dengan persentase 45,20%. Adapun pegawai yang telah menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata Dua (S2) berjumlah 2 orang, yang setara dengan persentase 2,74% dari total pegawai.

Rincian lebih lanjut mengenai bidang studi yang ditempuh serta distribusi jenis kelamin pegawai Perpustakaan Universitas Sumatera Utara secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Pegawai Perpustakaan USU Menurut Strata Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2025

No.	Uraian	Jumlah
(1)	(2)	(4)
1.	Jumlah Staf	71 Orang
	Pendidikan Ilmu Perpustakaan	48 Orang
	1. S-2 Ilmu Perpustakaan	1 Orang
	2. S-1 Ilmu Perpustakaan	28 Orang
	3. D-III Ilmu Perpustakaan	20 Orang
	4. D-II Ilmu Perpustakaan	-
	Pendidikan Non Ilmu Perpustakaan	23 Orang
	1. S-3 Bidang Ilmu Lainnya	-
	2. S-2 Bidang Ilmu Lainnya	1 Orang
	3. S-1 Bidang Ilmu Lainnya	5 Orang
	4. D-III Bidang Ilmu Lainnya	3 Orang
	5. SMA/Sederajat	15 Orang
	6. SMP/Sederajat	-
2.	Jenis Kelamin	
	Laki – Laki	25 Orang
	Perempuan	46 Orang

Sumber: Bagian Tata Usaha Perpustakaan Universitas Sumatera Utara 2025

Kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa lulusan SMA masih cukup banyak dengan persentase sebesar 21,12%, sementara jumlah lulusan Strata-2 masih tergolong rendah yaitu sebesar 3,38 %. Selain itu, tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai di perpustakaan Universitas Sumatera Utara yang tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perpustakaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum dapat dikatakan optimal secara keseluruhan.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan asumsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif, seperti budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan orientasi pada pelayanan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang sehat, seperti adanya birokrasi yang berlebihan, kurangnya komunikasi yang efektif, atau resistensi terhadap perubahan, dapat menghambat kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan budaya yang melekat pada organisasi tersebut. Memahami dan mengelola budaya organisasi di Perpustakaan USU menjadi penting untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung produktivitas dan efektifitas kinerja pegawai.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat menggambarkan bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kedisiplinan menjadi faktor penting bagi setiap pegawai dalam menumbuhkan rasa tanggungjawab dalam menjalankan setiap tugas serta kewajiban yang telah diamanahkan. “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis” (Sutrisno, 2017:89).

Kedisiplinan Menurut Hasibuan (2019:193), disiplin merupakan fungsi operatif yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam suatu instansi, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai.. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan mematuhi aturan organisasi. Disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan dalam operasional perpustakaan, mengurangi potensi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan. Penerapan sistem dan mekanisme yang efektif untuk menegakkan disiplin kerja, serta menanamkan kesadaran akan pentingnya disiplin pada setiap individu, menjadi krusial dalam meningkatkan kinerja di Perpustakaan USU.

Meskipun terdapat pemahaman teoretis mengenai pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin terhadap kinerja, penelitian empiris yang secara spesifik menguji pengaruh ketiga faktor ini secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan perpustakaan perguruan tinggi, khususnya di Universitas Sumatera Utara, masih terbatas. Pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai di Perpustakaan USU akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perpustakaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya

manusia di bidang perpustakaan, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen Perpustakaan USU dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya visi dan misi perpustakaan serta universitas secara keseluruhan. Pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor ini akan memungkinkan Perpustakaan USU untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya dan memberikan layanan informasi yang berkualitas tinggi kepada seluruh sivitas akademika.

2. KAJIAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2016:271) adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Sutrisno (2017:203) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja, serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan (Burhan & dkk, 2024:247).

Indikator Kompetensi

Menurut Gorgon dalam Sutrisno (2017:204), terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi., yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*),
2. Pemahaman (*understanding*),
3. Kemampuan (*skill*)
4. Nilai (*value*)
5. Sikap (*attitude*)
6. Minat (*interest*)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan prinsipil, pemahaman dan cara berpikir yang dibagi antar sesama anggota organisasi tersebut dan diajarkan dengan benar kepada anggota-anggota barunya” (Purwana & dkk, 2017).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dalam organisasi yang telah disepakati, diterima, dipatuhi, dan dilaksanakan oleh anggota dalam organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi” (Purba & dkk, 2020)

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter dalam (Sembiring, 2021) terdiri dari:

1. Inovasi dan pengambilan resiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil resiko harus ada didalam organisasi
2. Memperhatikan detail diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar
3. Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
4. Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim

6. Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
7. Kemantapan diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang

Disiplin

Menurut Payaman dalam Kessi & H A (2022), disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Selain itu, menurut Hasibuan (2016:193) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Sutrisno (2016:86) yang menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan".

Indikator Disiplin

Menurut Simamora dalam Setyawati & Arifin (2024:71) Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Adriansyah (2020:145), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kemudian menurut Fahmi (2018:2) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu," sementara menurut Sumardjo & Priansa (2018:97) "Kinerja adalah merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai," dan menurut Rivai dalam Kosasih (2017:164) mendefinisikan kinerja sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Prawinegoro & Ismail (2019:195) indikator kinerja pegawai dapat dinilai dari hal-hal berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

3. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan yaitu penelitian korelasional adanya hubungan antar suatu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menghasilkan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Metode dalam penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua

variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:57). Jumlah seluruh pegawai Perpustakaan Sumatera Utara berjumlah 71 orang sehingga teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode sensus atau penarikan sampel dengan metode sampling jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Supriyadi, 2017).

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:139). Kuesioner digunakan dalam penelitian ini mencakup pertanyaan yang mengukur persepsi pegawai berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel. Variabel dibagi menjadi variabel bebas dan terikat. Variabel bebas dalam penelitian adalah Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin (X3). Adapun variabel terikat dalam penelitian adalah Kinerja Pegawai (Y). Validitas dalam penelitian mengacu pada sejauh mana instrumen kuesioner yang digunakan dapat secara akurat mengukur pengaruh kompetensi, budaya organisasi, disiplin terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Terkait reliabilitas, mengacu pada tingkat konsistensi dan kestabilan hasil yang diperoleh dari instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi, budaya organisasi, disiplin, kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan uji Cronbach's Alpha, dengan kriteria bila nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka instrumen dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda, berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah didapatkan hasil, maka dilakukan uji hipotesis untuk menguji pengaruh kompetensi, budaya organisasi, disiplin terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara baik secara parsial maupun simultan. Pengujian ini terdiri dari Uji t, Uji F, dan analisis koefisien determinasi (R²), yang merupakan bagian dari analisis regresi linear berganda. Adapun model persamaan yang diterapkan yaitu:

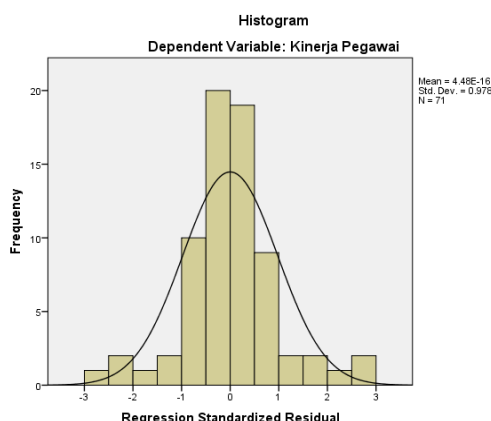
$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 22.00 (2025)

Berdasarkan Grafik 4.1 di atas, Hasil uji normalitas berdasarkan data histogram menunjukkan bahwa distribusi residual mengikuti pola distribusi normal, yang ditandai oleh bentuk kurva yang relatif simetris dan sejalan dengan histogram. Nilai mean residual sebesar 4,48E-16 yang mendekati nol, standar deviasi sebesar 0,978, serta jumlah observasi 71 responden mengindikasikan terpenuhinya asumsi normalitas, sehingga model regresi dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Linearitas

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.364	3	102.788	27.110	.000 ^b
	Residual	254.031	67	3.792		
	Total	562.394	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Budaya Organisasi

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS, 22.00 (2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas yang disajikan pada tabel, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang linear.

3. Uji Multikolienaritas

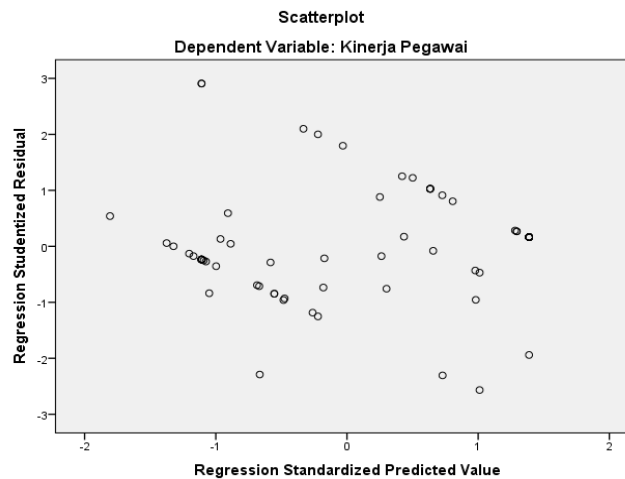
Tabel 4. Hasil Uji Multikolienaritas

Persamaan	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
Kompetensi, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (Y)	Kompetensi (X1)	1.819	.550	Tidak terdapat Multikolineritas
	Budaya Organisasi (X2)	2.386	.419	Tidak terdapat Multikolineritas
	Disiplin (X3)	2.130	.470	Tidak terdapat Multikolineritas
	Kinerja Pegawai Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (Y)	10.0	0,10	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 22.00 (2025)

Hasil uji multikolienaritas menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel Kompetensi (1,819), Budaya Organisasi (2,386), dan Disiplin (2,130) berada di bawah batas VIF < 10, serta nilai Tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolienaritas antar variabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolienaritas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 22.00 (2025)

Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol, serta tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut atau bergelombang. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah serta seberapa besar pengaruh variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.485	2.650		1.315	.193		
Kompetensi	.233	.092	.281	2.537	.014	.550	1.819
Budaya Organisasi	.224	.093	.306	2.414	.019	.419	2.386
Disiplin	.198	.092	.259	2.160	.034	.470	2.130

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 22.00 (2025)

Regresi linier berganda dimanfaatkan untuk mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersamaan. Temuan analisis mengindikasikan bahwa

ketiga variabel memberikan pengaruh positif juga signifikan pada kinerja karyawan. Koefisien kompetensi (X1) sebesar 0.233 dan tingkat signifikansi 0,014. Koefisien Budaya Organisasi (X2) sebesar 0.224 dan tingkat signifikansi 0,019. Koefisien Disiplin (X3) sebesar 0.198 dan tingkat signifikansi 0,034. Persamaan regresi ini jika dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 3.485 + 0,233X_1 + 0,224X_2 + 0,198X_3$$

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.485	2.650		1.315	.193		
Kompetensi	.233	.092	.281	2.537	.014	.550	1.819
Budaya Organisasi	.224	.093	.306	2.414	.019	.419	2.386
Disiplin	.198	.092	.259	2.160	.034	.470	2.130

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 22.00 (2025)

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap rtabel pada tingkat signifikansi 0,05. Sementara itu, uji t dipakai guna mengidentifikasi pengaruh tiap variabel independen secara parsial terhadap kinerja. Hasilnya menunjukkan variabel kompetensi didapati nilai thitung sebesar 2,537 dengan signifikansi 0,014. Nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 1,668 dan sig.<0,05, sehingga kompetensi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil variabel budaya organisasi didapati nilai thitung sebesar 2,414 dengan signifikansi 0,019. Nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 1,668 dan sig.<0,05, sehingga budaya organisasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil variabel disiplin didapati nilai thitung sebesar 2,160 dengan signifikansi 0,034. Nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 1,668 dan sig.<0,05, sehingga budaya organisasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.364	3	102.788	27.110	.000 ^b
	Residual	254.031	67	3.792		
	Total	562.394	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Budaya Organisasi

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS, 22.00 (2025)

Melalui uji F dapat diketahui apakah variabel X secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Tabel memperlihatkan bahwa nilai F hitung adalah 27,110 tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai F tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,74 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $27,110 > 2,74$ dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.528	1.947

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Budaya Organisasi

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS, 22.00 (2025)

Uji R^2 dimanfaatkan guna menilai sejauh mana variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,528, yang mengindikasikan bahwa 52.8% variasi kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin secara simultan. Kemudian, sebesar 47.2% dijelaskan pada faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model ini. Hal tersebut mengindikasikan jika model memiliki kemampuan prediksi yang tinggi dan kuat.

5. PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki individu semakin baik kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil Uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.537 > t_{tabel} 1,668$ dan $sig. 0.014 < \alpha 0.05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H1 yang menyatakan "Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai"
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dimiliki sebuah organisasi semakin baik kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil Uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.414 > t_{tabel} 1,668$ dan $sig. 0.019 < \alpha 0.05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H1 yang menyatakan "Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai"
3. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin yang dimiliki sebuah organisasi semakin baik kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil Uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.160 > t_{tabel} 1,668$ dan $sig. 0.019 < \alpha 0.05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H1 yang menyatakan "Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai"
4. Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin memiliki pengaruh secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil Uji F yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} 27.110 > F_{tabel} 2.74$ dan $sig. 0.000 < \alpha 0.05$ serta pada Uji Koefisien

Determinasi (R^2) didapatkan nilai sebesar 0.528. Degan demikian, dapat dinyatakan” Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin secara simultan dan memberikan sumbangsih pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai”

Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian, adapun saran penelitian yang dapat diberikan adalah:

1. Disarankan agar Perpustakaan Universitas Sumatera Utara meningkatkan program pelatihan yang lebih terfokus untuk mengasah keterampilan pegawai sesuai standar organisasi dan mendorong inisiatif dalam bekerja.
2. Penting untuk terus memperkuat komunikasi terbuka dan penghargaan terhadap ide maupun pendapat individu guna mendorong terciptanya inovasi dalam organisasi.
3. Untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai, perlu ditingkatkan komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan staf mengenai penerapan aturan, keteladanan dalam kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang dirasakan adil oleh seluruh pegawai.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel lain.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Adriansyah, T. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi pada Universitas Amir Hamzah). *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 140-151.
- Burhan , F. D., & dkk. (Juni 2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 246-252. doi:10.35965/jbm.v6i2.4424
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi*. Jakarta: JES [Jurnal Ekonomi STIEP].
- Kessi, A. M., & H A, I. (2022). Bagaimana Komitmen Kerja dan Disiplin Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Kota Makassar). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 459-471.
- Kosasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasidan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 159-190.
- Prawinegoro, D., & Ismail, H. (2019). *Sistem Pengendalian Manajemen : Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Purba, S., & dkk. (2020). *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Purwana, D., & dkk. (2017). *Pengantar Ilmu Organisasi*. Bogor: In Media.
- Sembiring, M. (2021). *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Alfabeta.
- Setyawati, A., & Arifin, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) di Kabupaten Tabalong. *Jurnal JAPB STIA Tabalong*, 69-78.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, E. (2017). *SPSS + Amos*. Jakarta: In Media. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- _____. (2016). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.