

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

**CINDY AMANDA PUTRI
NPM : 2201110127**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : CINDY AMANDA PUTRI
Nomor Pokok/NPM : 2201110127
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI
PEGAWAI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing Skripsi

Tanggal... 07 feb 2026 Pembimbing I :

Dr. Frecillia Nanda Melvani, S.E.MM.
NIDN : 0205069001

Tanggal... 09 feb 2026 Pembimbing II :

Dr. Dian Yulistarini, S.TP,MM,M.Si,C.CL
NIDN : 0222118101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal... 09 feb 2026

Ketua Program Studi
Tanggal... 09 feb 2026



Dr. H. Msy. Mikial., SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

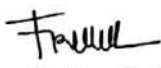
Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : CINDY AMANDA PUTRI
Nomor Pokok/NPM : 2201110127
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia(SDM)
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA,
KOMPETENSI PEGAWAI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Penguji Skripsi

Tanggal 05 Maret 2026 Ketua Penguji : 
: Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE,MM
NIDN : 0205069001


Tanggal 05 Maret 2026 Penguji I : 
: Dr. Dian Yulistarini, S.TP,MM,M.Si,C.CL
NIDN : 022211810

Tanggal 05 Maret 2026 Penguji II : 
: Lusia Nargis, SE,M.Si
NIDN : 0222036101


Mengesahkan,

Dekan,




: Dr. Hf. Msy Mikial, SE., M.SI, Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401
Tanggal : 14 Maret 2026

Ketua Program Studi,


: Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303
Tanggal : 05 Maret 2026

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Jika Bukan Karena Allah yang Mampukan, Aku Mungkin sudah lama Menyerah”.

(Q.S Al-Insyirah:05-06)

“Perang telah usai , aku bisa pulang, kubaringkan panah dan berteriak MENANG”

~Diakhir Perang-Nadin Amizah ~

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- **Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat serta kelancaran dalam proses perkuliahan**
- **Kedua Orang Tua ku tercinta**
- **Kepada Saudara dan Saudariku tersayang**
- **Teman teman seperjuangan ku**
- **Sahabat ku tercinta**
- **Diri ku sendiri**
- **Almamater Kebanggaanku**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan” proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi pada Strata I di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan proposal ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulisan menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridianti, terima kasih atas dedikasi untuk kemajuan Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr.M. Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Bimbingan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E., MM selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
6. Ibu Dr. Dian Yulistarini, S.TP., MM., M.Si., C.CL selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
7. Ibu Noviarni, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

9. Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan yang telah membantu dalam penyusunan laporan.
10. Kepada orang tua penulis Ayah dan Mama, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis, dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, namun mereka telah memberikan segalanya hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Penulis percaya doa-doa merekalah yang selalu menyelamatkan dan menuntun penulis melewati masa-masa sulit.
11. Kepada cinta kasih kedua adik penulis, M. Riski Aditya dan M. Ridho. Terima kasih atas dukungan moral yang diberikan, baik melalui do'a maupun perhatian yang tulus. Kehadiranmu adalah pengingat bahwa dalam setiap perjuangan, ada alasan untuk terus melangkah.
12. Keluarga besar penulis yang tidak dapat penulis sebutkan, terima kasih memberikan dukungan serta nasehat kepada penulis.
13. Teruntuk sahabat tersayang penulis sejak SD dan SMP sampai detik ini, Fairus Khumairah dan Syakina yang sudah menjadi pendengar yang baik atas cerita suka dan duka serta selalu memberikan dukungan yang tiada henti kepada penulis. Terima kasih banyak selalu menghibur penulis dengan segala tingkah lucu dan manisnya.
14. Kepada sahabat seperjuangan Siti Zahra Alzaludi, S.M, Sri Devy, S.M, Sherliana Putri Meilany, S.M, Muhammad Ridho Ardiansyah, Muhammad Aditya Qurrahman dan Rendi Juliansyah. Terima kasih sudah menjadi teman penulis dari awal perkuliahan sampai detik ini dan banyak berpartisipasi dalam pembuatan skripsi ini, terima kasih atas segala motivasi, dukungan, pengalaman yang sangat berkesan serta memberikan semangat yang paling berharga sampai terselesaikan perkuliahan ini. *See you on top, guys!*

15. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada diri sendiri, Cindy Amanda Putri. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah. Tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. *God thank you for being me independent women, i know there are more great ones but i'm proud of this achievement.*

Sebagai manusia biasa penulis menyadari penyusunan proposal ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Terakhir, harapan penulis, semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Palembang, Februari 2026

Peneliti

Cindy Amanda Putri

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cindy Amanda Putri

Nomor Pokok : 2201110127

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan" Adalah benar-benar merupakan karya hasil saya. Kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai peneliti.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Maret 2026

Peneliti



Cindy Amanda Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
RIWAYAT HIDUP.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.1 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	11
2.1.2 Pelatihan.....	12
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	12
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	13
2.1.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	14
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan	14

2.1.3	Kompetensi.....	16
2.1.3.1	Pengertian Kompetensi	16
2.1.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	17
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	19
2.1.4	Budaya Organisasi.....	20
2.1.4.1	Pengertian Budaya Organisasi	20
2.1.4.2	Fungsi Budaya Organisasi	21
2.1.4.3	Pembentukan Budaya Organisasi.....	21
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	22
2.2	Penelitian yang Relevan.....	24
2.3	Kerangka Pemikiran	25
2.3.1	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3.2	Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.3.3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	26
2.4	Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.1.1	Tempat Penelitian	29
3.1.2	Waktu Penelitian.....	29
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.1	Sumber Data.....	30
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	30
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	31
3.3.1	Populasi.....	31
3.3.2	Sampel	31
3.3.3	Teknik Sampling.....	32
3.4	Rancangan Penelitian.....	32
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	33
3.5.1	Variabel Penelitian	33
3.5.2	Definisi Operasional	33
3.6	Instrumen Penelitian	37

3.7	Uji Instrumen.....	38
3.7.1	Uji Validitas	38
3.7.2	Uji Realibilitas.....	38
3.8	Uji Normalitas	39
3.9	Uji Asumsi Klasik	39
3.9.1	Uji Multikolinearitas	39
3.9.2	Uji Heterokedasitas.....	40
3.10	Teknik Analisis Data.....	40
3.10.1	Uji Statistik Deskriptif	40
3.10.2	Analisis Regresi Linear Berganda	40
3.10.3	Analisis Koefisien Korelasi (r)	41
3.10.4	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.10.5	Uji Hipotesis.....	42
3.10.5.1	Uji Simultan (F)	42
3.10.5.2	Uji Parsial (t).....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		46
4.1	Hasil Penelitian.....	46
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	46
4.1.1.1	Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.....	46
4.1.1.2	Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.....	48
4.1.1.3	Struktur Organisasi.....	50
4.1.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	50
4.1.2	Karakteristik Responden	65
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	65
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.1.3	Hasil Uji Instrumen.....	67
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas	67
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	69

4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	72
4.1.4.1	Hasil Uji Multikolienaritas.....	72
4.1.5	Teknik Analisi Data.....	75
4.1.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	75
4.1.5.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
4.1.5.3	Analisis Koefisien Korelasi	78
4.1.5.4	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.1.6	Uji Hipotesis.....	80
4.1.6.1	Hasil Uji Simultan (F)	80
4.1.6.2	Uji Parsial (t).....	81
4.2	Pembahasan.....	82
4.2.1	Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan	82
4.2.2	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan	83
4.2.3	Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan	83
4.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA		87
LAMPIRAN – LAMPIRAN		89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pelatihan Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan Periode 2024 - 2025	5
Tabel 1.2	Data Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan 2025	6
Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan.....	24
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2	Indikator dan Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.3	Skala Likert	37
Tabel 3.4	Interprestasi Nilai (r).....	42
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Tingkat Umur	65
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X_1).....	69
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Pegawai (X_2).....	70
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X_3)	70
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.9	Uji Asusmi Klasik.....	73
Tabel 4.10	Hasil Uji Heterokedasitas.....	74
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	75
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.13	Analisis Koefisien Korelasi.....	79
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan	81
Tabel 4.16	Hasil Uji Parsial.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	50

ABSTRAK

CINDY AMANDA PUTRI, Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan. (Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E. MM dan Ibu Dr. Dian Yulistarini, S.TP, MM, M.Si, C.CL)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan. Objek penelitian ini dilakukan pada salah satu Perusahaan di Kota Palembang yang terletak di Jl. Kapten Anwar Sastro No. 1246, Sungai Pangeran, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163. Yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran koesioner dalam bentuk google form sebagai metode pengumpulan data. Jumlah populasi 58 dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 58 karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan. Ada pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan. Ada pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan . Ada pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

CINDY AMANDA PUTRI, The Influence of Job Training, Employee Competence and Organizational Culture on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service of South Sumatra Province. (Under the Guidance of Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E. MM and Dr. Dian Yulistarini, S.TP, MM, M.Si, C.CL)

This study aims to determine how the influence of Job Training, Employee Competence and Organizational Culture on Employee Performance of the Population and Civil Registration Service of South Sumatra Province. The object of this research was conducted at one of the Companies in Palembang City located at Jl. Kaptan Anwar Sastro No. 1246, Sungai Pangeran, Ilir Timur I District, Palembang City, South Sumatra 30163. Namely the Population and Civil Registration Service of South Sumatra Province.

This study employed a quantitative research method, using a Google Form questionnaire as the data collection method. The population was 58, and the sample size was 58 employees of the Population and Civil Registration Office of South Sumatra Province. This study employed multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing.

Thus, the results of this study indicate that there is a partial influence of training on employee performance at the Population and Civil Registration Service of South Sumatra Province. There is a partial influence of competence on employee performance at the Population and Civil Registration Service of South Sumatra Province. There is a partial influence of organizational culture on employee performance at the Population and Civil Registration Service of South Sumatra Province. There is a simultaneous influence of training, competence, and organizational culture on employee performance at the Population and Civil Registration Service of South Sumatra Province.

Keywords: Job Training, Employee Competence and Organizational Culture, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Cindy Amanda Putri dilahirkan di Palembang pada tanggal 13 Februari 2003. Peneliti merupakan anak dari Bapak Sudirman dan Ibu Iin Farina. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar Pada tahun 2014 di MI Munawariyah Palembang, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2017 di SMP Daarul Aitam Palembang, Selanjutnya meneruskan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas di SMA Daarul Aitam Palembang dan selesai pada tahun 2020. Pada tahun 2022 Peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti

Palembang, Februari 2026

Peneliti

Cindy Amanda Putri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan istilah secara umum untuk menggambarkan sebagian atau seluruh aktivitas suatu organisasi pada periode tertentu (Nariza & Safitri, 2023). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia, salah satunya melalui pelatihan. Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yang secara langsung dapat berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Pelatihan kerja adalah tanggung jawab bersama antar karyawan dan organisasi. Karyawan berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan kerja untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik ke depannya (K. Karyawan et al., 2021). Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga menjadi salah satu sarana dalam membentuk dan mengembangkan kompetensi individu. Melalui pelatihan, karyawan dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar mampu menjalankan tugasnya secara lebih efektif.

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan (Asmini et al., 2022). Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu. Namun, pengembangan kompetensi tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan semata, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, termasuk budaya organisasi. Budaya organisasi yang mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga kompetensi karyawan dapat berkembang secara optimal.

Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya (Hasanah et al., 2023). Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan iklim kerja yang positif, sehingga karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini sejalan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yang mengatur pengembangan potensi karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal. Dengan kata lain, budaya organisasi yang baik akan memperkuat efektivitas manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan

(Amelia et al., 2022). Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun instansi, untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling penting karena mereka menggerakkan, merencanakan, dan mengimplementasikan inovasi serta strategi organisasi.

Keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan instansi, tuntutan dari setiap instansi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di dalam setiap instansi. Adanya perubahan yang terjadi di dalam lingkungan instansi, membuat instansi harus melakukan perbaikan yang sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar instansi dapat berjalan dengan baik.

Instansi adalah sebuah badan, lembaga, atau organisasi yang dibentuk untuk menjalankan tugas dan fungsi spesifik dalam bidang tertentu, yang bisa dimiliki oleh pemerintah maupun pihak swasta. Instansi berfungsi sebagai pelayanan publik, administratif, atau pengelolaan sumber daya, menghubungkan pemerintah dan masyarakat serta menjalankan kebijakan negara.

Instansi pada dasarnya akan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satunya, yaitu bagaimana membuat para pegawai agar mereka mampu bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi untuk menunjukkan kinerja karyawan yang baik.

Walaupun diakui bahwa manusia serta alam aset-aset penting, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan menjadi sia-sia.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil (Disdukcapil) Provinsi Sumatera Selatan adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Disdukcapil memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Disdukcapil menyediakan beberapa layanan, termasuk 5 layanan spesifik tidak disebutkan. Disdukcapil Provinsi Sumatera Selatan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik dan administrasi kependudukan yang lebih baik bagi masyarakat Sumatera Selatan.

Pelatihan kerja merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab semakin baik program pelatihan yang diterima maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target. Pada kegiatan pelatihan diketahui bahwa persoalan terjadi dalam pelaksanaan pelatihan selama ini pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan, sehingga pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan yang cukup akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 1.1
Data Pelatihan Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Provinsi Sumatera Selatan
Periode 2024 - 2025

NO	Jenis Pelatihan	Jumlah (orang)	
		Tahun 2024	Tahun 2025
1.	Sosialisasi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kebijakan atau aturan baru	20	22
2.	Bimtek penerapan prosedur Teknik pada lingkungan Provinsi Sumatera selatan	15	28
3.	Worksop guna pengembangan Sumber Daya Manusia	4	4
4.	Uji Kompetensi Pegawai pada lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera selatan	3	10
	Jumlah	42	64

Sumber: Disdukcapil (2025)

Kompetensi pegawai merupakan seperangkat karakteristik yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku kerja yang memungkinkan pegawai untuk mencapai kinerja optimal sesuai tuntutan jabatannya. Dari segi kompetensi terdapat kesenjangan dalam kompetensi pegawai, di mana beberapa pegawai memiliki latar belakang pendidikan atau pengalaman yang tidak sesuai dengan tugas yang diemban.

Tabel 1.2

Data Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan
2025

No	Pendidikan	Jumlah (orang)
1	S3	1
2	S2	12
3	S1	31
4	DIII	2
5	SLTA	12
Jumlah		58

Sumber: Disdukcapil (2025)

Selain Pelatihan kerja dan Kompetensi Pegawai yang mendukung kinerja karyawan, Budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, serta pola kerja, yang terbentuk dan dijalankan oleh seluruh pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil (Disdukcapil) Provinsi Sumatera Selatan dari segi budaya organisasi juga belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja, ditunjukkan oleh adanya kecenderungan kurangnya inisiatif, kolaborasi antarbagian, serta belum konsistennya penerapan nilai-nilai disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi instansi, sehingga pelatihan kerja, kompetensi pegawai dan budaya organisasi merupakan salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini penulis membuat judul: **“Pengaruh**

Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Karyawan Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, yaitu:

1. Apakah Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah Kompetensi Pegawai secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini nantinya dapat memberikan pemikiran yang lebih dalam untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/mahasiswi khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–18.
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Khairul Amal, M. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- Cahyono, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi , Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Anggota Satuan Lalu Lintas Polresta Cilacap*.
- Dianayusup, P., Nuradina, K., & Wiryany, D. (2024). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . BALIMUKTI SHOES FACTORY*. XII(2), 327–336.
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan*. 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Gary dessler, 2015, *human Resource management*, 14th ed. published by pearson education, inc.
- Ghozali, P. H. I. (2023). *Ghozali Smart 4.0 2023*.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Hendra. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Hendra*. 3(1), 1–12.
- Ilham Dahlan, A., & Edison, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di The Luxton Hotel Bandung. *Manajemen Dan Pariwisata*, 1(2), 236–247. <https://doi.org/10.32659/jmp.v1i2.213>
- Karyawan, K., Karya, Y., & Manunggal, C. (2021). *UBHARA Management Mangkunegara, Anwar P. (2012). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI*. Journal. 1, 89–99.

- Mangkunegara, Anwar P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Piliang, E., Koto, M. S., & Irsyan, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Masyarakat (Lapas) Kelas Iia Sibolga. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 61–74.
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>
- Rahmansyah, A. (2023). *Pengaruh pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawann*. 2(3), 241–255.
- Rivai, V. (2020). *Bab ii kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis 2.1*. 16–62.
- Simarmata, et al. (2021). *Perencanaan sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, P. D. (2024). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif R&D 2024.pdf* (Edisi 2).
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya4, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(X), 221–231.
- Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan petugas Berkaitan dengan pelatihan , Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli*. 1(1), 46–58.
- Tutu, R., Areros, W., & Rogahang, J. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1).
- Yolanda, P., Widiana, H. S., Yuliasesti, E., & Sari, D. (2022). *Jurnal Diversita*. 8(2), 148–157.

