

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA YANG  
BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen  
pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang**



Disusun Oleh

**NAMA : LILIN VISENTA HUTAURUK, SE**

**NPM : 204341015**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

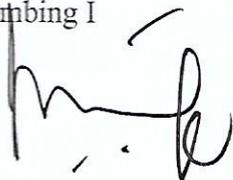
**Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan**

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP LINGKUNGAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL DAN  
MENENGAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Nama : Lilin Visenta Hutauruk, SE**  
**NPM : 204341015**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

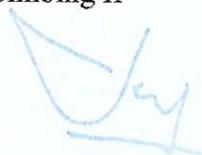
Menyetujui:

Palembang, 16 September 2021  
Pembimbing I



**Dr. Hj. Ir. Manisah, MP.**

Palembang : 13 September 2021  
Pembimbing II



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM.**

Mengetahui :

Palembang, 17 September 2021  
Dekan FE UTP



**Dr. Misy. Mikial, SE, M.Si. Ak. CA**

Palembang : 17 September 2021  
Kaprod MM



**Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.**

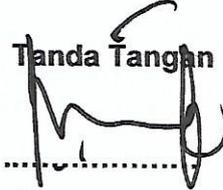
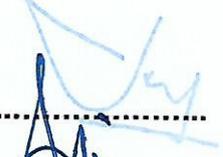
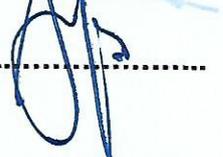
**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI**

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL DAN MENENGAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang

**Nama : Lilin Visenta Hutauruk**  
**NPM : 204341015**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

<u>Ketua Penguji</u> :	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Hj. Ir. Manisah, MP.	25/9/21	
<u>Anggota Penguji</u> :		
1. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM.	25/9/21	
2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.	25/9/21	

Mengetahui,

Palembang, September 2021

Palembang, September 2021

Dekan,

Kaprodi MM,



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si.Ak.CA., CSRS.

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Lilin Visenta Hutauruk, SE, MM.  
Tempat/Tgl Lahir : Palembang, 06 Maret 1976  
NPM : 204341015  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan. Benar bebas dari plagiat dan publikasi ganda. Bila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi dari pihak prodi dan institusi Universitas Tridinanti.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran, dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Sehingga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 18 Desember 2021



Lilin Visenta H., SE, MM

NPM.204341015

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mendeskripsikan kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai, (2) pengaruh kompetensi terhadap lingkungan kerja, (3) pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja, (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (5) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, (6) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, (7) pengaruh tidak langsung kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan dengan objek penelitian adalah kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner dan analisa dengan pendekatan deskriptif dan inferensial.

Hasil penelitian berdasarkan nilai rata-rata tiap variabel menunjukkan bahwa kompetensi memiliki rata-rata sebesar 4,0, budaya organisasi sebesar 3,9, lingkungan kerja sebesar 3,9 dan kinerja pegawai sebesar 4,1. Sehingga variabel secara deskriptif sudah berjalan baik. Hasil membuktikan bahwa (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,134; (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar 6,555; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,743; (4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,580; (5) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,114; (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui lingkungan kerja pegawai dengan t hitung sebesar 2,075 ; (7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui lingkungan kerja dengan t hitung sebesar 2,746.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to describe (1) the competence, organizational culture, work environment and employee performance, (2) the influence of competence on the work environment, (3) the influence of organizational culture on the work environment, (4) the influence of the work environment on employee performance, (5) the influence of competence on employee performance, (6) the influence of organizational culture on performance, (7) the indirect effect of competence and organizational culture on performance through the work environment.*

*This research was conducted at the Office of Cooperatives and SMEs in South Sumatra Province with the object of research being competence, organizational culture, work environment and employee performance. The research was conducted with quantitative methods by collecting data through questionnaires and analysis with descriptive and inferential approaches.*

*The results of the study based on the average value of each variable showed that competence had an average of 4.0, organizational culture of 3.9, work environment of 3.9 and employee performance of 4.1. So that descriptive variables have been going well. The results prove that (1) competence has a positive and significant effect on the work environment with a t value of 2.134; (2) Organizational Culture has a positive and significant effect on the work environment with a t value of 6.555; (3) the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t value of 2.743; (4) Competence has a significant effect on employee performance with a t value of 4,580; (5) Organizational culture has a significant positive effect on employee performance with a t value of 3.114; (6) There is a positive and significant influence between Competence on Employee Performance through the employee's work environment with t count of 2.075; (7) There is a positive and significant influence of Organizational Culture on Employee Performance through the work environment with a t count of 2.746.*

**Keywords:** *Competence, Organizational Culture, Work Environment and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan berkat dan rahmat-Nya sehingga tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan”, ini dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapat gelar Magister Manajemen.

Penyelesaian tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, baik moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Hj. Manisah, MP. Sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM. Sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Para Dosen dan Staf, karyawan serta pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan tesis ini.
5. Pimpinan dan pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan tempat penulis melakukan penelitian.

6. Seluruh keluarga tercinta terutama Orangtua, Suami dan kedua anakku Antonio dan Jesicaren serta saudara/i ku yang telah memberi dukungan moril maupun materil.
7. Seluruh mahasiswa angkatan 43 Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang atas kebersamaan dan kekompakkannya selama masa perkuliahan.

Dan semua pihak yang telah membimbing dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendoakan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang, September 2021

Penulis,

Lilin Visenta Hutauruk

## DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing .....	ii
Lembar Persetujuan Komisi Penguji Tesis .....	iii
Abstrak .....	iv
Abstract .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
<b>BAB I      PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	13
C. Pembatasan Masalah .....	15
D. Perumusan Masalah .....	16
E. Tujuan Penelitian .....	17
F. Kegunaan Penelitian .....	18
<b>BAB II     KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	19
1. Kinerja .....	13
2. Kompetensi .....	24
3. Budaya Organisasi .....	29
4. Lingkungan Kerja .....	35
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	39
C. Kerangka Berpikir .....	45
D. Hipotesis Penelitian .....	54
<b>BAB III    METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	55
B. Desain Penelitian .....	55
C. Populasi dan Sampel .....	59
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	60
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	62
F. Teknik Analisis Data .....	69
G. Hipotesis Statistik .....	84
<b>BAB IV    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>87</b>
A. Hasil Penelitian .....	87
1. Deskriptif Data Demografis Responden .....	87
2. Analisa Deskriptif .....	89
3. Analisa Nilai Rata-rata .....	90
4. Analisa Inferensial .....	94
5. Pengujian Hipotesis Statistik .....	103

	B. Pembahasan .....	107
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	115
	A. Kesimpulan .....	113
	B. Saran .....	117
	DAFTAR PUSTAKA .....	116
	LAMPIRAN .....	120
	RIWAYAT HIDUP .....	127

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki.

Melakukan perubahan terhadap organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi tetap dapat bertahan dan *sustainable*. Perubahan terhadap organisasi sekaligus merupakan refleksi bahwa organisasi itu bagaikan organisme yang harus merespons rangsangan atau stimulus dari lingkungan eksternal. Perubahan itu dapat berupa revitalisasi strategi organisasi, re-desain struktur organisasi, maupun penciptaan perilaku ataupun kompetensi sumber daya manusia.

Tugas dan peran aparatur pemerintah dalam pembangunan semakin kompleks sebagai akibat dari tuntutan perubahan zaman. Dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah dan tantangan dalam berbagai aspek pembangunan. Sumber Daya Manusia

(SDM) merupakan faktor yang mempengaruhi kedudukan pegawai selaku perencanaan, pengelola dan pelaksana program pembangunan yang mempunyai posisi penting dan strategis. Hal ini diperlukan karena terwujudnya tujuan pembangunan secara efisien dan efektif tergantung kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja pegawai juga didukung lingkungan kerja yang baik dalam mengimplementasikan, menggerakkan dan mengendalikan segenap kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, dimana sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang berubah merupakan sebuah tantangan bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan, pemerintahan daerah menjadi suatu organisasi yang menjadi wadah dari kegiatan para pegawai yang bekerjasama dalam usaha mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan pada organisasi publik. Untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang handal, visioner, dan memiliki kompetensi.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi Hariandja. Menyoal pengukuran yang tepat untuk mengidentifikasi capaian kinerja ASN Kepala BKN menilai ukuran kinerja tidak semata-mata persoalan seberapa banyak kegiatan yang dilakukan, tetapi semestinya berorientasi pada

kualitas hasil kerja. Menurutnya langkah awal pengukuran kinerja memastikan terlebih dahulu bahwa setiap ASN tahu apa yang harus dikerjakan setiap harinya sebelum bicara mengenai nilai capaian kinerja.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di kantor pemerintahan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas pegawai pada semua tingkatan. Kualitas pegawai yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerjanya, sebaliknya, semakin rendah kualitas pegawai, dimungkinkan semakin rendah pula kinerjanya. Kinerja yang dimiliki oleh birokrasi merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja apabila merasa kebutuhannya terpenuhi. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh yang berarti bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu organisasi Lewa dan Subowo.

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengupayakan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat dan terus menjadi lebih baik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu kompetensi pegawai menjadi aspek penting untuk dibahas dalam hal peningkatan kinerja pegawai.

Membahas kompetensi sumber daya manusia berarti membahas karakteristik sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkualitas yang

dapat menyokong operasional kerja dan pertumbuhan organisasi. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari sumber daya manusia memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi.

Kompetensi merupakan kumpulan sumber daya manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas seseorang. Kompetensi modal awal yang harus dimiliki seorang pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya menurut Hertanto.

Kompetensi dalam perspektif atau pendekatan Amerika Serikat menggunakan terminologi "*Competencies*". Definisi Amerika merujuk pada keterampilan atau perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan sedangkan pengertian kompetensi dalam pendekatan Inggris merujuk pada pengakuan aktivitas dalam bentuk hasil kerja atau sebagai kemampuan memenuhi syarat efektif. Pendekatan Inggris memakai penyebutan "*Competence*". Menurut *Scale* dalam Sutrisno (2011:202), secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang.

Peningkatan kompetensi sangat penting dilakukan untuk mendukung kemampuan kerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin tinggi. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang pegawai yang mampu menunjukkan kinerja optimal dengan seseorang pegawai yang tidak mampu menunjukkan kinerja optimal.

Pegawai yang kompeten memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga mereka bisa memanfaatkan potensi-potensi yang mereka miliki dan mampu memahami apa yang harus dikerjakan, serta bagaimana cara mengerjakannya. Namun kompetensi tersebut menjadi tidak berguna apabila pegawai tersebut tidak mampu menterjemahkan kompetensi yang dimilikinya ke dalam perilaku kerja yang efektif.

Menurut Agency dalam Sudarmanto (2009:48), mengemukakan kompetensi sebagai kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Dapat dikatakan bahwa indikasi awal kurangnya kompetensi pegawai dilihat dari kurang profesional dalam menjalankan aktivitas kerja, kurang cepat dalam memecahkan masalah, inefisiensi dalam penyelesaian tugas kerja, kurang mampu beradaptasi dengan cepat apabila ada perubahan-perubahan tugas kerja dari atasan, kurang peka menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta belum memahami standar pekerjaan yang baik.

Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, maka organisasi akan dapat memprediksi kinerja pegawai tersebut. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi mengevaluasi kinerja pegawai Hertanto (2017:1).

Dengan demikian untuk mewujudkan keberhasilan program kerja yang telah ditetapkan organisasi, setiap pegawai di dalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diharapkan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seorang pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Selain itu, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan organisasi. Menurut Alex S. Nitisemito dalam Lewa dan Subowo (2005:57) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara. Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi Wibowo. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah “budaya perusahaan”. Variabel ini sukar untuk ditentukan atau diuraikan tetapi variabel ini ada bahkan variabel ini yang sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan. Variabel ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini anggotanya. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu organisasi. Kebutuhan akan pentingnya budaya organisasi timbul ketika orang mulai membicarakan tentang pembudayaan nilai-nilai baru, konflik budaya dan bagaimana mempertahankan budaya. Melalui proses belajar, belajar dari pengalaman, belajar dari keberhasilan dan kegagalan organisasi lain, terjadilah tiga proses peniruan, pengkondisian atau rekayasa. Efektivitas budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:68), budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari karyawan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Menurut Jufrizen Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Sedangkan Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi instansi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut Artoyo dalam Sariyathi (2012:66) manajemen yang baik memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan diduga mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan organisasi dan pola kebijakan.

Menurut Nitisemito dalam Sariyathi (2012:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Karyawan.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan merupakan lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang termasuk dalam kategori urusan wajib non pelayanan daerah melaksanakan urusan Pembinaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Pembentukan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan didasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 43 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan menyelenggarakan fungsinya sebagai : a. Penyelenggaraan pembinaan umum berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan dan kebijakan teknis; b. Penyelenggaraan pembinaan teknis di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah; c. Penyelenggaraan proses pengesahan pengadministrasian Badan Hukum Koperasi; d. Pengkoordinasian kegiatan dan fasilitas di bidang pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah; e. Pengkoordinasian penatausahaan,

pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah; f. Pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas; dan g. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan. Untuk mencapai tugas dan fungsi tersebut dibutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan, bahwa berdasarkan evaluasi Indikator Kinerja SKPD menunjukkan kinerja pegawai yang belum optimal. Menurut beliau hal ini diduga karena keahlian dan keterampilan pegawai yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga menyebabkan sering terjadi keluhan terhadap hasil kerja pegawai. Dan juga berdasarkan pengamatan dari beberapa tahun terakhir bahwa para pejabat eselon keempat banyak yang berasal dari luar dinas koperasi sehingga belum memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai mengenai perkoperasian Indonesia. Keluhan yang sering terjadi seperti penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh pimpinan dan pencapaian jumlah koperasi yang aktif tidak memuaskan dan cenderung stagnan. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai lain yang dipandang lebih mampu.

Kinerja pada sektor publik pada hakikatnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur pemerintah atau merupakan kontribusi yang diberikan oleh aparatur, baik secara individu maupun kelompok terhadap institusi

atau organisasi pemerintah dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standard yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan dan dicapai secara maksimal.

Bila melihat dari segi latar pendidikan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan memang bervariasi. Dari 59 (lima puluh empat) orang jumlah pegawai sebanyak 17 (tujuh belas) orang berpendidikan Strata 2 (S2), 27 (dua puluh tujuh) orang berpendidikan Strata 1 (S1), 13 (tiga belas) orang berpendidikan Sekolah Menengah Atas dan 2 (dua) orang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama. Berdasarkan wawancara pada tanggal 10 Mei 2021. Pukul 10.20. Dari kualifikasi pendidikan, Kepala Sub Bagian Kepegawaian merasa bahwa SDM yang ada lebih dari 90% sudah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan diharapkan dengan tingkat pendidikan yang baik mempengaruhi kompetensi dari pegawai.

Fokus peneliti diarahkan pada hasil kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan secara keseluruhan belum sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan, sehingga belum diperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan dengan segala permasalahan yang dihadapinya mengalami kesulitan dalam pelaksanaannya.

Kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas melibatkan unsur kompetensi (kemampuan) dan motivasi. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat berupa semakin membaiknya kualitas

pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat maupun hasil kerja yang dapat diterima oleh pimpinan karena pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan pimpinan.

Sedangkan kemampuan pegawai belum memadai dalam membantu masyarakat yang membutuhkan pelayanan terhadap koperasinya dirasa masih kurang dikarenakan banyaknya pemegang jabatan yang masih baru dan tidak menguasai tentang peraturan perundang-undangan koperasi dan perkembangannya juga pegawai yang belum memiliki pengalaman. Lambatnya pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dan dalam membantu masyarakat perkoperasian.

Kinerja pegawai yang kurang menunjang atau kurang tepat dikarenakan kompetensi yang dimiliki pegawai masih rendah sehingga akan menghambat pencapaian visi dan misi organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Adapun budaya yang terjadi selama masa observasi peneliti terlihat banyaknya karyawan yang menyalahgunakan waktu untuk main game yang seharusnya waktu tersebut bisa digunakan untuk bekerja, promosi yang diberikan bersifat subjektif sehingga mendorong pegawai untuk bermalas-malasan juga masih sangat kurang perhatian dari pimpinan terhadap kebutuhan karyawan, tidak adanya reward dan punishment yang jelas. Budaya organisasi yang terjadi di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam meningkatkan pelayanan

kepada masyarakat dan sebagai penyelenggara pembinaan secara umum maupun secara teknis kepada masyarakat usaha kecil menengah juga kepada badan hukum koperasi.

Peneliti juga dapat melihat bagaimana lingkungan kerja yang tercipta pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan dimana ada hampir semua ruangan kerja kurang nyaman, karena panas, adanya asap rokok yang mengganggu, perselisihan ditempat kerja juga kadang terjadi karena system yang kurang harmonis. Pimpinan yang kurang mengayomi terhadap bawahan.

Melihat berbagai fenomena perilaku pegawai yang terjadi di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk tesis dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai yang masih rendah. Indikasinya :
  - a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai juga masih relative rendah sehingga masih mengandalkan orang tertentu saja;
  - b. Masih rendahnya jumlah koperasi aktif yang memberikan laporan tahunan serta Kurangnya rasa tanggungjawab dan keterampilan terhadap

pekerjaan dilihat dari kecermatan dan ketelitian pegawai dalam penyimpanan data maupun dokumen penting seperti surat masuk atau lainnya masih tidak tersimpan dengan benar yang apabila pada suatu waktu dokumen itu diperlukan maka tidak dapat ditemukan dengan cepat;

c. Penyimpanan yang belum tertata ini disebabkan oleh kelalaian pegawai dalam pengelolaan data dan dokumen serta kurang terampil dalam menyiapkan data dan perlu waktu lebih untuk mendapatkan data yang diperlukan.

2. Kompetensi pegawai yang masih rendah. Indikasinya :

a. Pengetahuan pegawai mengenai dasar-dasar perkoperasian dan perkembangan peraturan perundang-undangan koperasi masih kurang memadai.

b. Pengetahuan yang masih rendah yang dimiliki para pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu, dimana banyaknya pegawai baru yang menduduki jabatan pada bidang koperasi dan ukam yang baru tanpa didasari pengetahuan dan pengalaman sehingga antara pengetahuan dan bidang pelaksanaannya dalam penempatannya tidak sesuai, dikarenakan hal tersebut pengetahuan atau informasi yang dimiliki pada bidang pelaksanaannya tersebut masih kurang;

c. Sering belum tersedianya laporan dan data yang dibutuhkan tepat pada waktunya sehingga laporan dan data yang dibuat tidak valid dan masih rendahnya jumlah koperasi yang aktif secara operasional.

3. Budaya Organisasi yang masih banyak kekurangan. Indikasinya :
  - a. Banyaknya pegawai yang menyalahgunakan waktu.
  - b. Belum adanya penghargaan dan ganjaran yang jelas terhadap pegawai yang berprestasi.
  - c. Masih rendahnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab.
  - d. Watak dan karakter pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain masih rendah, maka kecenderungan untuk melakukan tugasnya pun akan rendah pada beberapa Sub Bidang dalam melaksanakan pekerjaannya tidak berpartisipasi dengan orang lain dan akan menghambat proses dalam mencapai visi dan misi organisasi.
4. Lingkungan Kerja yang masih kurang nyaman dan membangun. Indikasinya :
  - a. Ruang kerja pegawai yang masih kurang nyaman dari segi pencahayaan dan kenyamanannya.
  - b. Masih kurangnya alat-alat kerja yang mendukung seperti printer, computer.
  - c. Masih sering terjadi perselisihan antar pegawai karena system yang tidak mendukung.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi obyek penelitian dibatasi

**hanya pada Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja yang berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Selatan .**

**D. Perumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap lingkungan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?
6. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai melalui lingkungan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?

7. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai melalui lingkungan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?

**E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap lingkungan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap lingkungan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?
5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?

7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan?

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan Penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan sumbangan kontekstual dan konseptual serta kegunaan praktis untuk perbaikan lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan, sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, yaitu untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai teori-teori kompetensi dan kinerja pegawai serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Kegunaan praktis, yakni penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sumbang saran bagi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan mengenai pengaruh kompetensi dan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan juga bagaimana memberdayakan pegawai agar mencapai kinerja yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.