

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT  
PELAKSANAAN TEKNIS BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN  
DAERAH WILAYAH BANYUASIN I**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**JERRY MAESYA IRAWAN**

**NPM. 2001110525**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

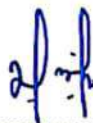
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JERRY MAESYA IRAWAN  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110525  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Banyuwasin I.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 30/03/24

Pembimbing I:



Dr. Sari Sakarina, SE, MM  
NIDN: 0214038501

Tanggal 30/03/24

Pembimbing II:



Hj. Noviarni SE., M.Si  
NIDN: 0221116101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Ketua Program Studi

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301


62 /PS/DFER/ 24

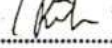
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

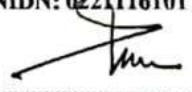
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JERRY MAESYA IRAWAN  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110525  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Banyuasin I.

Penguji Skripsi :

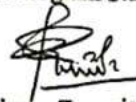
Tanggal 30/03/24 ..... Ketua Penguji :   
Dr. Sari Sakarina, SE, MM  
NIDN: 0214038501

Tanggal 30/03/24 ..... Penguji I :   
Hj. Noviarni SE., M.Si  
NIDN: 0221116101

Tanggal 30/03/24 ..... Penguji II :   
Ulil Amri, SE, M.Si  
NIDN: 0229016201

Mengesahkan:

  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi  
  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301

62 /PS/DFEN/24

iii

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

فَاصْبِرْ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ وَلَا يَسْتَخِفُّكَ الَّذِينَ لَا يُؤْقِنُونَ □

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.”

(Qs. Ar-Ruum:60)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Dan tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”

(Helen Keller)

**Kupersembahkan kepada :**

- Allah SWT
- Kedua Orang Tuaku Ayah (Edi Irawan) dan Ibu (Juniar)
- Saudaraku Adik (Muhammad Aqil Junaidi)
- Dosen Pembimbing Skripsiku Ibu (Dr. Sari Sakarina,SE.,M.M.) dan Ibu (Hj. Noviarni SE.,M.Si.)
- Seseorang yang InsyaAllah akan menjadi pendamping hidupku (Supriyadi S.Kep,Ners)
- Temanku Rismalini & Adelia Oktarina yang selalu membantuku
- Sahabat-Sahabatku
- Teman-Teman Seperjuangan di kelas Weekend
- Almamater Tercinta

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : JERRY MAESYA IRAWAN  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110525  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Banyuasin I.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan orang lain. Kecuali, yang secara tertulis diacu dalam makalah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan sanksi yang berlaku.

Palembang, 2024

Peneliti



Jerry Maesya Irawan

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang diangkat dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah”**. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Manajemen.

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

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, AE., M.Si. Ak.CA.CSRS, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Eknomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M, Selaku Dosen Pembimbing I telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.

5. Ibu Hj. Noviarni, S.E, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing II telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.
6. Ibu Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama proses belajar di Fakultas ekonomi Universitas Tridianti Palembang
7. Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
8. Diri saya sendiri yang telah kuat dan bertahan serta semangat dalam penyusunan skripsi.
9. Kedua orang tuaku serta saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
10. Teman-teman kelas weekend telah memberikan motivasi dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang, Februari 2024

Peneliti

Jerry Maeisya Irawan

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	12
2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai .....	13
2.1.1.3 Jenis-jenis Kinerja Pegawai .....	15
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai.....	17
2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	19



2.1.2 Kompetensi.....	20
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi .....	20
2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Kompetensi .....	22
2.1.2.3 Jenis-jenis Kompetensi.....	24
2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	26
2.1.2.5 Indikator Kompetensi.....	27
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	28
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	30
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	31
2.1.4 Budaya Organisasi .....	32
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	32
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi.....	33
2.1.4.3 Bentuk Budaya Organisasi .....	38
2.1.4.4 Indikator Budaya Organisasi .....	40
2.2 Penelitian Lain yang Relevan .....	41
2.3 Kerangka Berpikir .....	43
2.4 Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
3.1.1 Tempat Penelitian .....	46
3.1.2 Waktu Penelitian.....	46
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.2.1 Sumber Data .....	47
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....	48
3.3.1 Populasi .....	48
3.3.2 Sampel.....	49
3.3.3 Sampling.....	50
3.4 Rancangan Penelitian.....	50
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	50
3.5.1 Variabel .....	50
3.5.2 Definisi Operasional .....	51

3.6 Instrumen Penelitian .....	54
3.6.1 Uji Validitas.....	54
3.6.2 Uji Reabilitas .....	55
3.6.3 Uji Prasyarat dan Asumsi Klasik.....	56
3.7 Teknik Analisis Data .....	57
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
3.7.2 Koefisien Determinasi .....	59
3.7.3 Pengujian Hipotesis .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>63</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	63
4.1.1 Gambaran Umum UPTB PPD Wilayah Banyuasin I.....	63
4.1.1.1 Visi dan Misi UPTB PPD Wilayah Banyuasin I	65
4.1.1.2 Struktur Organisasi UPTB PPD Wilayah Banyuasin I.....	65
4.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Anggota UPTB PPD Wilayah Banyuasin I.....	68
4.1.2 Deskripsi Profil Responden .....	70
4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	71
4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tenaga Kerja ASN dan Non ASN.....	71
4.1.3 Hasil Uji Instrumen .....	72
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas.....	72
4.1.3.2 Hasil Uji Reabilitas .....	74
4.1.4 Uji Persyaratan dan Asumsi Klasik.....	75
4.1.4.1 Hasil Uji Multikolinieritas .....	75
4.1.4.2 Hasil Uji Heterosiditas .....	76
4.1.4.3 Hasil Uji Normalitas .....	77
4.1.4.4 Hasil Uji Linieritas .....	78
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	79
4.1.6 Koefisien Determinasi .....	81
4.1.7 Pengujian Hipotesis .....	82
4.1.7.1 Uji Parsial Uji t .....	82

4.1.7.2 Uji Simultan Uji f .....	83
4.2 Pembahasan.....	84
4.2.1 Analisis Pengaruh Kompetensi .....	84
4.2.2 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja.....	84
4.2.3 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi.....	85
4.2.4 Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi .....	85
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>87</b>
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Rekapitulasi Absensi Tingkat Kehadiran Pegawai. ....	7
2.1 Penelitian yang Relevan .....	41
3.1 Waktu Penelitian .....	46
3.2 variabel dan Definisi Operasional.....	51
3.3 Skala Likert.....	54
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tenaga Kerja ASN dan Non ASN .....	71
4.3 Hasil Uji Validitas.....	72
4.4 Hasil Uji Reabilitas .....	75
4.5 Hasil Uji Multikolinieritas.....	76
4.6 Hasil Uji Normalitas .....	78
4.7 Hasil Uji Linieritas .....	79
4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	81
4.10 Hasil Uji Parsial Uji t .....	82
4.11 hasil Uji Simultan Uji f .....	83

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Skema Kerangka Berfikir. ....	44
4.1 Struktur Organisasi UPTB PPD Wilayah Banyuasin I. ....	67
4.2 Grafik Normal P-Plot .....	77

## **ABSTRAK**

**Jerry Maesya Irawan**, Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Banyuasin I. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M. dan Ibu Hj. Noviarni, S.E, M.Si.).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Banyuasin I. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berupa kuisioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Banyuasin I. jumlah kinerja pegawai adalah 30 orang.

Hasil penelitian secara parsial (uji t) menyatakan Pengaruh Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian secara simultan (uji f) menyatakan Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

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

## **RIWAYAT HIDUP**

**Jerry Maesya irawan**, dilahirkan di Pangkalan Balai pada tanggal 29 Mei 2003 dari Ayah Edi Irawan dan Ibu Juniar. Saya anak ke 1 (satu) dari 2 (dua) bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SD N 08 Rantau Bayur, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2017 di SMP N 2 Banyuasin III, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2020 di SMA N 1 Banyuasin III, dan pada tahun 2020 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, 2024

Jerry Maesya Irawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peran sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting dan diperlukan dalam Instansi. Instansi harus meningkatkan sumber daya manusia yang di miliki. Dalam hal ini menurut Wether dan Davis Menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah Pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan instansi.

Unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah Banyuasin I adalah unit kerja yang bertanggung jawab untuk mengelola pendapatan daerah melalui pemungutan pajak dan retribusi. Dalam menjalankan tugasnya, kinerja pegawai menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja unit kerja tersebut. Oleh karena itu, perubahan lingkungan strategis dalam bidang pemerintah membawa dampak pada perubahan budaya kerja, mau tidak mau harus dihadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukaan, usia, status fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual. Selain itu, tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya kerja lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara suka rela.



Menurut Armstrong (dalam Amrina Rosyada 2021:5) Menyatakan bahwa, Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawai nya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Kinerja pegawai dapat diukur dari berdasarkan pencapaian target, produktivitas, inovasi, kualitas pekerjaan, kerjasama

tim dan kontribusi terhadap kinerja mereka. Tingkat keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kinerja instansi dalam mengelola sumber daya yang ia miliki. Instansi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani pelayanan, menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional.

Menurut Djaman satori (2007:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan".

Kompetensi merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seseorang, kompetensi yaitu suatu kemampuan dalam melaksanakan, menjalankan, dan melakukan pekerjaan disertai dengan adanya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan menjadi suatu hal yang dapat bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan mutu kualitas yang dapat bersaing baik secara internal di dalam perusahaan tersebut maupun dengan kinerja karyawan yang berada diperusahaan lain (Febrina. 2018). Sehingga kompetensi bukan hanya sekedar keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan tetapi juga pengetahuan yang harus ada pada setiap diri karyawan, dengan adanya keterampilan dan

pengetahuan yang dimiliki oleh seluruh karyawan menjadi salah satu faktor yang unggul jika bersaing dengan kinerja karyawan di perusahaan lain.

Dengan adanya kompetensi di dalam diri karyawan pada perbankan membantu para karyawan tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan untuk dapat mencapai target dalam perusahaan tersebut seperti dalam melakukan pelayanan kepada para nasabah. Suatu kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan seperti keterampilan dan pengetahuan menjadi ciri-ciri bahwa karyawan tersebut memiliki suatu kinerja yang dapat mencapai tingkat profesional dalam bidang tertentu, merupakan hal yang unggul dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan, dan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga memajukan perusahaan. Hal yang ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Untari (2014), Kompetensi merupakan keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf, atau pimpinan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun

penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua segi, pertama, lingkungan luar, yang umumnya menggambarkan kekuatan yang

berada diluar organisasi (misalnya, kondisi pasar, kondisis ekonomi, dan seterusnya). Kedua adalah lingkungan dalam, yaitu faktor-faktor didalam organisasi yang menciptakan milieu kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan ke arah tujuan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.

Menurut Annisha Lestari Woro menyatakan lingkungan kerja dengan kondisi yang baik maka juga akan menghasilkan kerja pegawai yang baik, tetapi bila kondisi lingkungannya buruk maka akan mempengaruhi kinerja pegawai, maka dari itu Instansi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk keberhasilan kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, suasana tenang, dan lingkungan kerja yang positif, maka kinerja pegawai akan terbawa dalam keadaan yang baik membuat kerja pegawai semakin meningkat dan dapat termotivasi agar bisa meraih tujuan yang telah ditentukan oleh Instansi sehingga dapat meningkatkan kemajuan untuk Instansi. Kondisi lingkungan kerja pada unit pelaksaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilaya banyuasin 1 belum

cukup baik mengingat, pada bangunan gedung yang masih lama dengan fasilitas yang kurang memadai seperti tempat pelayanan yang masih kurang memadai sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam ruangan pada saat bekerja.

Budaya organisasi adalah pola perilaku, nilai-nilai, norma, tradisi, dan norma yang ada di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas dan kepribadian organisasi, dan memengaruhi bagaimana anggotanya berinteraksi, bekerja sama, dan mengambil keputusan.

Menurut Annisha Lestari Woro menyatakan selain berkaitan dengan pentingnya budaya organisasi dalam instansi, instansi juga harus berusaha dalam meningkatkan budaya organisasi tersebut, yaitu dengan memberikan fungsi pada budaya organisasi sebagai suatu peraturan yang mengikat kepada pimpinan dan , karena untuk dapat tercapainya visi dan misi budaya organisasi dalam instansi, dan agar tercapainya budaya organisasi yang baik. Dalam melakukan penerapan budaya organisasi yang dijalankan oleh pimpinan dan seluruh pegawai pada unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah Banyuwangi I. perlu adanya kerjasama yang baik agar budaya organisasi berhasil di jalankan oleh instansi, maka akan terciptanya pimpinan dan pegawai profesional, mempunyai kinerja dengan integritas yang tinggi, mutu kualitas kinerja yang dapat bersaing dengan instansi lain, dan dapat memajukan instansi tersebut agar membantu perekonomian masyarakat. Hal ini merupakan sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, dan menjadi sasaran bagi instansi untuk mengupayakan keberhasilan yang akan dicapai untuk

memajukan instansi dan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara menjalankan budaya organisasi tersebut.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Absensi Tingkat Kehadiran Pegawai pada Unit Pelaksanaan  
Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Banyuasin I tahun  
2023**

NO	BULAN	JK (ORANG)	JHK (HARI)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT KEHADIRAN (%)
1.	JANUARI	30	26	8	1,03%
2.	FEBRUARI	30	23	4	0,58%
3.	MARET	30	26	3	0,38%
4.	APRIL	30	21	2	0,32%
5.	MEI	30	25	6	0,80%
6.	JUNI	30	24	20	2,78%
7.	JULI	30	24	15	2,08%
8.	AGUSTUS	30	26	7	0,90%
9.	SEPTEMBER	30	25	3	0,40%
10.	OKTOBER	30	27	9	1,11%
11.	NOVEMBER	30	26	10	1,28%
JUMLAH					11,7%
RATA-RATA					1,06%

**Sumber: UPTB PPD Wilayah Banyuasin I**

TK = Jumlah Pegawai

JHK = Jumlah hari kerja THK = total hari kerja

Menurut Umar (2000:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan table 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai tertinggi terjadi pada bulan juni 2023 yaitu 2,78% dan tingkat absensi pegawai terendah terjadi pada bulan april 2023 yaitu 0,32%, sedangkan ratas-rata tingkat absensi pegawai pada bulan Januari – November 2023 yaitu 1,06% Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah Banyuasin I belum mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah Kompetensi yang baik dapat membantu individu mengembangkan kompetensi yang kuat dalam pekerjaan dan kehidupan mereka. lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan budaya organisasi yang baik dapat membentuk sikap dan

perilaku positif pegawai dalam menjalankan tugasnya dan mendukung agar pegawai dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang dominan dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat memberikan prestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintah yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan dan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Banyuwasin I.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah sebuah pernyataan yang merinci dan menjelaskan sebuah masalah atau persoalan yang ingin diselesaikan melalui penelitian atau investigasi tertentu. Rumusan masalah dapat membantu memfokuskan tujuan



penelitian, serta memberikan panduan bagi peneliti dalam mengumpulkan data dan menganalisis hasil penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam skripsi “ Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah banyuasin I” dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah Banyuasin I ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah Banyuasin I ?
3. Apakah budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah Banyuasin I ?
4. Apakah kompetensi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah Banyuasin I ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan pembuatan dalam perumusan masalah ialah menjadi alasan mengapa penelitian dilakukan dengan bentuk sejumlah pertanyaan secara langsung menjadi alasan para pembaca mengenai gagasan yang disampaikan meskipun singkat.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian dalam skripsi “Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai unit pelaksanaan teknis badan pendapatan daerah wilayah banyuasin I” adalah untuk, mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah Banyuasin I.
2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah Banyuasin I.
3. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah Banyuasin I.
4. Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksanaan teknis badan pengelolaan pendapatan daerah wilayah Banyuasin I.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan penulis secara teori maupun praktek.

2. Bagi Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Banyuasin I  
Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumbangan pikiran atau sebagai bahan acuan untuk mengembangkan kinerja pegawai kedepannya.
3. Bagi Pembaca  
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrachman & Febrina, E, 2018, evaluasi Penggunaan Antibiotik pada Pasien Anak Penderita Demam Tifoid di Rumah Sakit Al Islam Bandung.
- Adyttia, A. E.K. Untari, Sri Wahdaningsi. 2014. Efek Ekstrak Etanol Daun *Premna Cordifolia* terhadap Malondialdehida Tikus yang Dipapar Asap Rokok.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Amrina Rosyada. 2021. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja terhadap kinerja pegawai dikantor unit pelaksana teknis daerah capil talang kelapa kabupaten banyuasin. Skripsi. Palembang: Universitas Tridinanti.
- Amstrong, Michael. 2004. *Performance Management*, Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Danang, Suntoyo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dian Septiani, SE, MM, Dr. Sari Sakarina, SE,MM (2017). Perbandingan motivasi dan kinerja pegawai tetap dan honorer di kantor tanjung sakti kabupaten lahat.
- Ghozali, Imam. 2013 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein, Umar. (2000). *Riset Pemasaran dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Indri Prasasti.(2023). Pengaruh pelatihan, motivasi, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Mode Karya Palembang. *Skripsi*. Palembang: Universitas Tridinanti.
- Isyandi,2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekan baru: unri press.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Satori, Djam'an dkk. 2007. *Profesi keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas Prananda Media Group, Jakarta.

Rifan Prasetyo (2019). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel.

Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.