

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SISTEM ADMINISTRASI
MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) IV DI PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Muhammad Revo

NIM : 212022213

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) IV DI PALEMBANG

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Muhammad Revo

NIM : 212022213

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Revo
NIM : 212022213
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) IV Di Palembang

Dengan ini saya Menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



Muhammad Revo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) IV Di Palembang .
Nama : Muhammad Revo
NIM : 212022213
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN : 0229057501

Dr. Maidiana Astuti H, S.E., M.Si
NIDN : 0225056903

Mengetahui,
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si
NIDN : 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Kamu memang melihat saya gagal, tapi kamu tidak akan pernah melihat saya menyerah”

(Muhammad Revo)

"Terbentur, terbentur, terbentur, terbentuk"

(Tan Malaka)

Persembahan Kepada:

Alhamdulillah dengan megucap rasa syukur, tulisan ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Alhamdulillah dengan megucap rasa syukur, tulisan ini saya persembahkan Kepada kedua orang tua, terima kasih Papa Suwarno dan Mama Okmawati S.e. yang selalu mendukung dan mendo'akanku di manapun dan kapanpun.
- ❖ Saudaraku, Ayuk Rika Ananda, serta seluruh keluarga besar Mahdin
- ❖ Almamater Kebanggan

سَمِ اللّٰهُ الرَّحْمٰنُ الرَّحِيْمُ
PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu wa ta'ala* yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunianya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Iv Di Palembang”**. Shalawat beserta salam yang selalu tercurah kepada manusia agung dan terbaik yang menjadi suri tauladan bagi umat manusia yaitu baginda Rasulullah Muhammad *Shalallahu A'laihi Wassalam* beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua papa Suwarno dan Mama Okmawati S.E. dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak keduanya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Kepada Papa saya terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai kepada tahap ini, demi anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai ke tingkat ini. Untuk Mama saya, terima kasih atas segala motivasi, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah dan ikhtiar anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang saya tempuh. Terakhir, terima kasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya.

Saudaraku Rika Ananda yang juga telah memberikan dorongan motivasi juga semangat yang luar biasa kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan

dan motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si dan Ibu Dr. Dina Rossi S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Ibu Dr. Maidiana Astuti H, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memudahkan penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.
6. Teman-teman seperjuangan yang telah meluangkan waktu untuk membantu dan berjuang bersama penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen yang telah memberikan semangat, dukungan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi Kantor, baik Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Palembang, Agustus 2026

Muhammad Revo

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN USULAN PENELITIAN	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	15
A. Landasan Teori.....	15
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian	43
C. Operasionalisasi Variabel	43
D. Populasi dan Sampel	44
E. Data Yang Diperlukan	47
F. Metode Pengumpulan Data	48
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	84
A. Simpulan.....	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	37
--	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	6
Tabel I.2	8
Tabel II.1	32
Tabel III.1	41
Tabel III.2	42
Tabel III.3	43
Tabel IV.1	57
Tabel IV.2	58
Tabel IV.3	59
Tabel IV.4	60
Tabel IV.5	61
Tabel IV.6	62
Tabel IV.7	63
Tabel IV.8	65
Tabel IV.9	67
Tabel IV.10	69
Tabel IV.11	71
Tabel IV.12	73
Tabel IV.13	74
Tabel IV.14	75

ABSTRAK

Muhammad Revo/212022213/2026/ Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) IV Di Palembang.

Penelitian ini mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) IV Di Palembang. Baik secara simultan maupun secara parsial dan jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y). Sampel yang digunakan yaitu berjumlah 58 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) IV Di Palembang. Ditunjukkan dengan $F_{hitung} 105.841 > F_{tabel} 2,78$. Ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) IV Di Palembang. Ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2.455 > t_{tabel} 2,003241$. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) IV Di Palembang. Ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3.109 > t_{tabel} 2,003241$. Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) IV Di Palembang. Ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2.506 > t_{tabel} 2,003241$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 84,7%

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi

ABSTRACT

Muhammad Revo/212022213/2026/ *The Influence of Competence, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance at the One-Stop Administration Services Office (Samsat) IV in Palembang.*

This study examines the influence of Competence, Work Discipline, and Organizational Culture on employee performance at the One-Stop Administration Services Office (Samsat) IV in Palembang, analyzing these factors both simultaneously and partially; the study employs an associative research design. The variables in this study are Competence (X1), Work Discipline (X2), Organizational Culture (X3), and employee performance (Y). The sample consists of 58 employees. Primary data was used, collected via questionnaires. Multiple linear regression was employed as the data analysis method. The multiple linear regression results indicate a positive influence of Competence, Work Discipline, and Organizational Culture on employee performance at the One-Stop Administration Services Office (Samsat) IV in Palembang. This is evidenced by an F-calculated value of 105.841, which exceeds the F-table value of 2.78. There is a positive and significant influence of Competence on employee performance (indicated by a t-calculated value of $2.455 > t\text{-table } 2.003241$), an influence of Work Discipline on employee performance (indicated by a t-calculated value of $3.109 > t\text{-table } 2.003241$), and an influence of Organizational Culture on employee performance (indicated by a t-calculated value of $2.506 > t\text{-table } 2.003241$). The coefficient of determination results indicate that Competence, Work Discipline, and Organizational Culture account for 84.7% of the variation in employee performance.

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

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen strategis dalam suatu organisasi yang berkontribusi dalam meraih tujuan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Kinerja para pegawai menjadi ukuran utama mengenai keberhasilan suatu organisasi, sebab mereka berkontribusi langsung dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Kinerja yang maksimal berkaitan erat dengan sejauh mana kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, sikap disiplin dalam menjalankan tugas, serta adanya budaya organisasi yang mendorong perilaku kerja yang positif dan profesional. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dan elemen strategis yang mempengaruhi kesuksesan organisasi. Tingkat kualitas dan kompetensi pegawai, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja, menjadi faktor utama yang menentukan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi, (Edison, dkk, 2020). Dimanfaatkan untuk meraih tujuan organisasi dan memberikan keuntungan bagi masyarakat. Pegawai perlu meningkatkan profesionalisme mereka untuk kebaikan perusahaan, di mana potensi sumber daya manusia diukur dari segi kuantitas dan kualitas, (Ambrawati, dkk, 2023).

Faktor utama yang menentukan suksesnya suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan. Kinerja yang maksimal terlihat dari kemampuan para pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

oleh berbagai unsur internal, termasuk kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Ketiga aspek tersebut merupakan pondasi penting dalam menciptakan sifat kerja pegawai yang efisien dan bertahan lama. Capaian pegawai adalah hasil dari usaha individu yang dinilai berdasarkan kriteria dan sasaran organisasi. Keberhasilan hasil kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keahlian, sikap profesional, serta dedikasi pegawai, yang secara langsung mempengaruhi pencapaian target organisasi, (Sinambela, 2021). Yang mencerminkan semua prestasi individu, diukur berdasarkan hasil kerja, efisiensi, dan konsistensi perilaku sesuai dengan norma organisasi. Kinerja ini adalah sumbangan nyata dari pegawai yang produktif dan memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang, (Robbins & Judge, 2020).

Kompetensi pegawai belum sepenuhnya mencapai potensi maksimal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang masih kesulitan beradaptasi dengan perubahan dalam prosedur, teknologi, maupun ekspektasi pekerjaan, dan juga belum sepenuhnya mengerti alat atau teknologi yang diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Situasi ini berisiko menurunkan mutu dan efisiensi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang diinginkan oleh kantor tersebut. Kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja (Basri, H., & Umar, 2021). Kompetensi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas profesinya yang merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap (Taringan & Setiawan,

2020:860). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron, dkk, 2017:140).

Sebagian pekerja belum memaksimalkan waktu kerja mereka untuk melakukan aktivitas yang bernilai, dan mereka juga belum sepenuhnya dapat diandalkan dalam memenuhi batas waktu tugas. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang kemungkinan melanggar kebijakan perusahaan saat tidak berada dalam pengawasan langsung dari atasan. Kurangnya disiplin dalam bekerja ini bisa menyebabkan penurunan dalam produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Karyawan yang disiplin menunjukkan perilaku kerja yang tertib dan konsisten, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal (Sinambela, 2021). Disiplin kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja karena mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar organisasi (Trihandayani, dkk, 2024). Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap kepatuhan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu bergabung dengan diri sendiri dalam organisasi atas dasar kesadaran bukan karena unsur paksaan (Juliati, 2021:36). Kedisiplinan merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat mereka capai (Maryani, dkk, 2021).

Pegawai belum sepenuhnya menunjukkan sikap yang proaktif dan bertanggung jawab dalam menghadapi tugas mereka. Sebagian dari mereka masih mengalami keraguan dalam menerima tantangan baru, mudah terpengaruh oleh tekanan dari orang lain saat membuat keputusan, serta cenderung menunda pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan lebih cepat. Situasi ini menggambarkan budaya organisasi yang belum sepenuhnya solid dan belum mendukung tercapainya kinerja pegawai yang maksimal. budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Sumaila & Rossanty, 2022). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan (Nasir, dkk, 2021). Budaya organisasi adalah sistem nilai dan norma yang memandu perilaku karyawan. Budaya yang kuat memberikan arah dan meningkatkan kinerja, (Trihandayani, dkk, 2022). Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Sulaksono, 2019:4).

Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) IV Di Palembang merupakan salah satu instansi pelayanan publik yang berperan dalam pengelolaan administrasi kendaraan bermotor di wilayah Kota Palembang. Instansi ini merupakan hasil kerja sama antara Kepolisian Republik Indonesia, Badan Pendapatan Daerah (Bapenda), dan PT Jasa Raharja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam rangka mendukung efektivitas pelayanan hingga tahun 2025, Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) IV Di Palembang terus meningkatkan kualitas pelayanan melalui sistem administrasi yang terintegrasi, fasilitas pelayanan yang memadai, serta pemanfaatan teknologi digital. Adapun layanan yang diberikan meliputi pembayaran pajak kendaraan bermotor, pengesahan STNK tahunan, Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), hingga pelayanan terkait administrasi kendaraan lainnya bagi masyarakat di wilayah Kota Palembang dan sekitarnya.

Pencapaian kerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) IV Di Palembang masih dinilai belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan pelayanan dan penyelesaian pekerjaan yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya serta belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja dan efektivitas kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih maksimal. Rincian pencapaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel hasil operasional berikut.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Pegawai
Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap
(SAMSAT) IV Di Palembang

Tahun	Target Kerja (Miliar)	Realisasi Kerja (Miliar)	Target Belum Tercapai (%)
2021	247.911.453	225.122.085	9%
2022	274.164.925	255.175.504	7%
2023	304.227.073	297.332.952	2%
2024	307.660.470	300.183.240	2%
2025	205.248.133	175.997.310	14%

Sumber: Data Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) IV Di Palembang Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil pelaksanaan kerja pegawai pada Kantor SAMSAT IV Kota Palembang selama tahun 2021–2025 mengalami fluktuasi. Berdasarkan data tahun 2021–2025, tingkat pencapaian target kerja menunjukkan tren yang semakin baik pada periode 2021–2024. Persentase target yang belum tercapai berhasil ditekan dari 9% pada tahun 2021 menjadi hanya 2% pada tahun 2023 dan 2024. Hal ini menunjukkan peningkatan efektivitas pelaksanaan program dan pengelolaan sumber daya. Namun, pada tahun 2025 terjadi penurunan kinerja, ditandai dengan meningkatnya target yang belum tercapai menjadi 14%. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian target pada tahun 2025 agar kinerja dapat kembali ditingkatkan pada periode berikutnya.

Berdasarkan Pra-riset, ditemukan bahwa kemampuan pegawai belum sepenuhnya memenuhi persyaratan posisi yang ada, terutama dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Ini berakibat pada kurangnya efektivitas dalam

pelaksanaan tugas dan hasil kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian antara pendidikan yang dimiliki dengan posisi yang dijabat, pelaksanaan tugas dan hasil kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian antara pendidikan yang dimiliki dengan posisi yang dijabat kurangnya penguasaan keterampilan yang diperlukan, serta tingkat kemampuan pegawai yang masih rendah dalam menerapkan pengetahuan kerja secara efektif dalam aktivitas harian, contohnya seperti lulusan S1 agribisnis bekerja sebagai bendahara atau staf keuangan.

Peneliti telah melaksanakan penelitian awal terhadap para pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) IV Kota Palembang guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang terjadi di instansi tersebut. Penelitian ini melibatkan 30 orang pegawai yang mengisi daftar pra-riset. Melalui hasil penelitian awal ini, peneliti mampu mengidentifikasi sejumlah isu utama yang dialami oleh pegawai di instansi tersebut. Berikut adalah ringkasan informasi dari penelitian awal Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) IV Kota Palembang:

Tabel 1.2
Data Hasil Pra-Riset
Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap
(SAMSAT) IV Kota Palembang

NO	Pernyataan Kompetensi (X ₁)	Ya	Tidak
1	Pegawai mengetahui alat atau teknologi yang digunakan dalam pekerjaannya, misalnya pegawai memahami penggunaan aplikasi sistem informasi samsat untuk memproses administrasi kendaraan bermotor.	10	20
2	Pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan prosedur, teknologi atau tuntutan pekerjaan	13	17
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas yang ditetapkan	14	16
Pernyataan Disiplin Kerja (X₂)			
1	Pegawai mampu memenuhi tenggat waktu meskipun membutuhkan usaha ekstra	14	16
2	Pegawai mampu memanfaatkan jam kerja untuk bekerja, bukan kegiatan pribadi	12	18
3	Karyawan tidak melakukan tindakan yang melanggar aturan meskipun tidak diawasi atasan	13	17
Pernyataan Budaya Organisasi (X₃)			
1	Pegawai mampu mengambil Keputusan tanpa dipengaruhi tekanan dari orang lain	11	19
2	Pegawai tidak menunda pekerjaan yang dapat dilakukan sekarang	14	16
3	Pegawai mampu menerima tantangan baru tanpa takut gagal	12	18

Sumber : Pra-Riset Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-riset pada Kantor SAMSAT IV Kota Palembang yang melibatkan 30 pegawai, diketahui bahwa masih terdapat permasalahan pada kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Hal ini terlihat dari dominannya jawaban “tidak” pada beberapa pernyataan, seperti kurangnya pemahaman pegawai terhadap teknologi kerja, rendahnya kemampuan beradaptasi dan menyelesaikan tugas sesuai standar, belum optimalnya disiplin dalam memanfaatkan jam kerja dan menaati aturan, serta masih rendahnya sikap tanggung jawab, keberanian mengambil keputusan, dan

kesiapan menghadapi tantangan baru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap pegawai kantor SAMSAT IV Kota Palembang. Pada aspek kompetensi masih perlu ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal. masih terdapat pegawai yang belum memahami alat atau teknologi kerja yang digunakan, belum mampu beradaptasi dengan perubahan prosedur dan tuntutan pekerjaan, serta belum mampu menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas yang ditetapkan.

Pada aspek disiplin kerja, diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang belum mampu memenuhi tenggat waktu pekerjaan, belum memanfaatkan jam kerja secara optimal, serta masih adanya pegawai yang berpotensi melanggar aturan ketika tidak diawasi atasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih belum optimal dan perlu ditingkatkan.

Pada aspek budaya organisasi masih terdapat pegawai yang kurang mampu mengambil keputusan secara mandiri, masih menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan segera, serta belum siap menerima tantangan baru tanpa rasa takut gagal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) IV Kota Palembang masih perlu diperkuat agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Hasil pra-riset ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Fenomena ini sejalan dengan kondisi pencapaian target kerja pada Kantor SAMSAT IV Kota Palembang yang belum stabil, sehingga menjadi dasar penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT IV Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor (SAMSAT) IV Kota Palembang?
- b. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor (SAMSAT) IV Kota Palembang?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor (SAMSAT) IV Kota Palembang?
- d. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor (SAMSAT) IV Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor (SAMSAT) IV Kota Palembang?

- b. Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor (SAMSAT) IV Kota Palembang?
- c. Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor (SAMSAT) IV Kota Palembang?
- d. Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor (SAMSAT) IV Kota Palembang?

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktikkan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

c. Bagi Almamater

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A., & Fadli, Y. (2022). *Pengaruh profitabilitas (ROA) dan leverage (DER) terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q) dengan corporate social responsibility (CSR) sebagai variabel intervening*. *Disclosure: Journal of Accounting and Finance*, 2(1), 17–38. <https://doi.org/10.29240/disclosure.v2i1.4531>
- Ambarwati, A., Suparta, I. G., Arifin, T., & Lestari, S. (2023). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja organisasi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45–58. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.674>
- Burhan, F. D., Abubakar, H., & Yunus, K. (2024). *Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Makassar*. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 246–252. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4424>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori kinerja karyawan*.
- Dermawan, M. R., Matondang, A. R., & Absah, Y. (2023). *Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Simalungun*. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(2). <https://doi.org/10.35931/aq.v17i2.1987>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Juliati, F. (2021). *The influence of organizational culture, work ethos, and work discipline on employee performance*. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi The influence of competence, independence, and audit risks on the auditor's ability to detect corruption with integrity as a moderating variable*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 3602–3614. & *Bisnis*, 1(1).
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). *The relationship between work motivation, work discipline, and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>
- Nasir, M., Taufan, M., Ratnasari, R., Fadil, M., Syahur, M., & H. (2021). *Budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 18(1). <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Pariwara, I., Trihandayani, Z., & Masdaini, E. (2024). *Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk*. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 31–43. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v2i1.34>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sahid, R. (2022). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada IAIN Sorong*. *Jurnal Ilmiah Gema Perencana*, 1(2). <https://doi.org/10.61860/jigp.v1i2.4>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). *Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan (JEMPPER)*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.55606/jempper.v1i1.178>
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. (2022). *Pengaruh self-efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Makassar Raya Motor Kota Palu*. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8, 28–37. <https://doi.org/10.22487/jimut.v8i1.261>
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). *The effect of employee competence on increasing employee motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 3(2), 858–867. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.913>
- Trihandayani, Z., Cahyani, E., Fitriah, W., & Lina, D. A. (2024). *Analisis faktor kinerja karyawan Jasa Penilai Publik Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun dan Rekan Palembang*. *Motivasi*, 9(2), 168–176. <https://doi.org/10.32502/mti.v9i2.8982>
- Wahyudi, W., Rozi, A., & Putry, M. (2022). *Kompetensi dan kinerja karyawan: Peran moderasi iklim organisasional*. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 165–176. <https://doi.org/10.28932/jmm.v21i2.4671>