



Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Povinsi Lampung

Akiro Farrel, Habiburahman

Program Pascasarjana, Universitas Bandar Lampung
Program Pascasarjana, Universitas Bandar Lampung

Corresponding author: Habiburahman@ubl.ac.id

Abstract:

This study aims to analyze the effects of work culture and employee competence on employee performance at the Regional Revenue Agency of Lampung Province and to identify the variable with the more dominant influence. The study population consisted of 153 employees, with 60 respondents selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using qualitative and quantitative approaches with the assistance of SPSS 25.0 for Windows, employing validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The findings indicate that work culture and employee competence have significant effects on employee performance, both partially and simultaneously. The positive regression coefficients indicate a unidirectional relationship, suggesting that improvements in work culture and employee competence are associated with higher employee performance. The correlation coefficient of 0.727 indicates the strength of the relationship between the independent variables and employee performance, while the coefficient of determination (R^2) of 0.529 indicates that work culture and employee competence jointly explain 52.9% of the variation in employee performance, while the remaining 47.1% is explained by other factors not included in the research model.

Keyword: Work Culture, Employee Competence, and Employee Performance

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung serta mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan. Populasi penelitian terdiri atas 153 pegawai dengan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan sebagai objek penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi pegawai secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan hubungan searah, sehingga peningkatan budaya kerja dan kompetensi pegawai diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,727 menunjukkan hubungan antara kedua variabel independen dengan kinerja pegawai, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,529 menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi pegawai mampu menjelaskan 52,9% variasi kinerja pegawai, sementara 47,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai



Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam organisasi karena berperan dalam menjalankan aktivitas, mencapai tujuan, serta menjaga keberlangsungan organisasi di tengah perubahan lingkungan yang semakin dinamis. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh jumlah pegawai yang tersedia, tetapi juga oleh kemampuan, kompetensi, perilaku, dan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaan secara efektif. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi pegawai menjadi salah satu aspek penting karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Penelitian mengenai human capital juga menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja organisasi (Nyberg & Wright, 2022; Shikweni et al., 2023). Selain itu, kompetensi individu dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan kinerja organisasi (Kerdipitak & Jermisittiparsert, 2021).

Dalam organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia memiliki arti penting karena kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan pemerintah dalam melaksanakan tugas administratif dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatan akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, memahami tanggung jawab, dan mencapai target organisasi. Studi pada organisasi pemerintah daerah menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai, termasuk pada lingkungan pemerintahan daerah di Indonesia (Pajajaran & Adhirajasa, 2026). Penelitian lainnya pada organisasi sektor publik juga menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu determinan kinerja pegawai bersama dengan faktor organisasi lainnya (Nandan et al., 2026).

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung merupakan perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam pengelolaan dan peningkatan pendapatan daerah. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan pegawai yang mampu menjalankan fungsi administrasi, pengelolaan pendapatan, pelayanan publik, serta berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pencapaian target pendapatan daerah. Dalam konteks tersebut, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada sistem dan kebijakan yang diterapkan, tetapi juga pada kualitas kinerja pegawai sebagai pelaksana utama kegiatan organisasi. Kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan menjadi semakin penting karena kualitas pelaksanaan pekerjaan dapat berimplikasi terhadap pencapaian target organisasi dan kualitas pelayanan publik. Penelitian pada organisasi pemerintahan di Indonesia juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi (Sudewo & Sulastri, 2022; Tammubua et al., 2025).

Meskipun demikian, pencapaian kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung masih menunjukkan adanya variasi antara target dan realisasi beberapa program pendapatan. Berdasarkan data Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung tahun 2021, beberapa komponen pendapatan belum mencapai target 100%, antara lain pendapatan pajak daerah sebesar 97,25%, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan sebesar 99,39%, lain-lain pendapatan asli daerah yang sah sebesar 92,61%, dana bagi hasil pajak/bukan pajak sebesar 76,45%, dana alokasi umum sebesar 99,58%, dana alokasi khusus sebesar 98,28%, dan pendapatan hibah sebesar 60,20%. Sebaliknya, hasil retribusi daerah mencapai 132,75% dan dana penyesuaian serta otonomi khusus mencapai 126,87%. Variasi pencapaian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam merealisasikan target masih belum seragam sehingga diperlukan perhatian terhadap faktor internal yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.



Salah satu faktor internal yang relevan dengan kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi dapat membentuk cara pegawai berinteraksi, mengambil keputusan, menyelesaikan pekerjaan, serta merespons berbagai tuntutan organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja. Meta-analisis Hartnell et al. (2011) menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi tertentu berkaitan positif dengan berbagai indikator efektivitas organisasi. Penelitian Liu et al. (2021) juga menemukan hubungan positif antara budaya organisasi yang mendukung pengetahuan dengan kinerja organisasi, baik dalam aspek finansial maupun nonfinansial.

Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja juga telah ditemukan dalam berbagai konteks organisasi. Petty et al. (1995) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara karakteristik budaya organisasi dan ukuran kinerja objektif, sementara Klein et al. (1995) menemukan keterkaitan antara budaya organisasi, distribusi kontrol, kualitas pelayanan, dan kinerja pegawai. Penelitian Kotrba et al. (2012) memperlihatkan bahwa konsistensi budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan hasil kinerja, sedangkan penelitian Aguilar-Rodríguez et al. (2023) memberikan bukti empiris mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi pada perusahaan di negara berkembang.

Dalam konteks Indonesia, hubungan budaya organisasi dan kinerja juga memperoleh dukungan empiris. Penelitian Hidayat et al. (2022) pada Unit Pelayanan Pendapatan Daerah menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi merupakan variabel yang relevan dalam menjelaskan kinerja pegawai. Prahiawan dan Dibyantoro (2023) juga menemukan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa diperoleh Ridwan et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Fransiscus et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berkaitan dengan kinerja, baik secara langsung maupun melalui pengembangan karier sebagai variabel intervening.

Budaya kerja dalam organisasi pemerintahan dapat tercermin melalui berbagai perilaku, seperti kedisiplinan, orientasi terhadap hasil, perhatian terhadap pekerjaan, kemampuan bekerja sama, keterbukaan terhadap inovasi, serta keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan, pembelajaran, dan dukungan terhadap pegawai berpotensi menciptakan kondisi yang lebih mendukung pencapaian kinerja. Penelitian Gochhayat et al. (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkaitan dengan efektivitas organisasi, sedangkan penelitian terbaru mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap dukungan kepemimpinan, pelatihan, keterlibatan, dan mekanisme organisasi dapat berkaitan dengan variasi kinerja individu (Gochhayat et al., 2017; [penelitian budaya organisasi dan kinerja pegawai, 2025]).

Selain budaya kerja, kompetensi pegawai merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan memungkinkan pegawai memahami tugas, mengambil keputusan, menyelesaikan pekerjaan, dan mencapai target secara lebih baik. Penelitian mengenai model kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi dapat digunakan untuk menggambarkan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan serta menjadi dasar dalam pengembangan pegawai dan pengelolaan kinerja (New, 1996).

Penelitian empiris juga menemukan bahwa kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi (Wibowo et al., 2023; Truninger et al., 2018).

Bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja juga terlihat pada berbagai penelitian di Indonesia. Penelitian mengenai kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja pada pegawai pemerintah menunjukkan bahwa kompetensi dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Pada konteks pelayanan publik, kompetensi pegawai juga diperlukan untuk memastikan bahwa tugas dapat dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan standar organisasi. Penelitian pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, misalnya, secara khusus menguji hubungan kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian pada organisasi pemerintah daerah lainnya juga menunjukkan pentingnya kompetensi dalam pengelolaan kinerja aparatur (Mappatempo et al., 2026; Nurhasanah et al., 2026).

Budaya kerja dan kompetensi pada dasarnya merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja pegawai. Budaya kerja memberikan lingkungan nilai dan perilaku yang menjadi pedoman dalam bekerja, sedangkan kompetensi menyediakan kapasitas individu untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang memadai dan bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan, kondisi tersebut dapat memberikan dasar yang lebih kuat bagi peningkatan kinerja. Penelitian yang menguji budaya organisasi dan kompetensi secara bersamaan menunjukkan adanya hubungan dengan kinerja pegawai dalam berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan dan perusahaan (Nugroho et al., 2023; Napitupulu et al., 2023; Setiawan et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat relevansi untuk menguji hubungan budaya kerja dan kompetensi pegawai dengan kinerja dalam konteks Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Konteks organisasi pemerintahan daerah memiliki karakteristik tugas, target, dan tuntutan pelayanan yang berbeda dengan organisasi bisnis sehingga hubungan antara faktor budaya kerja, kompetensi, dan kinerja perlu diuji secara empiris pada lingkungan organisasi yang menjadi objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, baik secara parsial maupun simultan.

Metodologi

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel melalui pengumpulan dan analisis data berbentuk numerik, sedangkan desain deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai karakteristik objek penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel penelitian dalam populasi yang telah ditentukan (Creswell & Creswell, 2018).

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung yang berjumlah 153 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 responden.



C. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui beberapa teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)
Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari responden melalui sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan melalui proses tanya jawab dengan responden untuk memperoleh informasi yang relevan dengan objek penelitian.
3. Studi Kepustakaan (Library Research)
Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan pendapat para ahli yang relevan dengan penelitian.

D. Observasi

Observasi dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian serta pencatatan informasi yang berkaitan dengan kondisi yang diteliti.

E. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menguraikan karakteristik dan kondisi data penelitian berdasarkan teori yang relevan dengan variabel penelitian. Data disajikan dalam bentuk tabel tunggal dan persentase untuk memberikan gambaran mengenai jawaban responden. Pengelompokan data ke dalam kategori dilakukan dengan menggunakan rumus interval.

F. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk mengolah data dalam bentuk angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Pengolahan dan pengujian data dilakukan secara statistik dengan menggunakan beberapa analisis, yaitu:

1. Regresi Linier Berganda
Digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Korelasi Pearson Product Moment
Digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel-variabel penelitian.
3. Koefisien Determinasi (R^2)
Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

G. Uji Hipotesis

Digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil dan Pembahasan

A. Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.743	4.033		.680
	Budaya Kerja	.654	.134	.539	.000
	Kompetensi Pegawai	.525	.124	.416	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 1,907 + 0,580 X_1 + 0,498 X_2 + Et$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 2,743. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel budaya kerja dan kompetensi pegawai dianggap tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai berada pada tingkat 2,743 poin.

Koefisien regresi budaya kerja (b_1) sebesar 0,654 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi kompetensi pegawai berada dalam kondisi tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,654 poin. Sementara itu, koefisien regresi kompetensi pegawai (b_2) sebesar 0,525 mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai sebesar satu satuan, dengan budaya kerja dianggap konstan, akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,525 poin.

Perbandingan kedua koefisien regresi menunjukkan bahwa koefisien budaya kerja (X_1) sebesar 0,654 lebih besar dibandingkan koefisien kompetensi pegawai (X_2) sebesar 0,525. Dengan demikian, dalam model regresi penelitian ini, budaya kerja memiliki koefisien pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan kompetensi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

B. Uji Hipotesis

Tabel 2. Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.743	4.033		.680
	Budaya Kerja	.654	.134	.539	.000
	Kompetensi Pegawai	.525	.124	.416	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

License Authors of papers retain copyright and release the work under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).

Doi: <http://dx.doi.org/xx.xxxxxx>
Vol 1 No 1 (July 2026)

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 32,106 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung dapat diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,881 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,002 ($4,881 > 2,002$), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Mangkunegara (2012) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman perilaku anggota dalam melaksanakan pekerjaan. Sejalan dengan Wibowo (2016), budaya organisasi dapat memengaruhi keyakinan, sikap, dan perilaku individu dalam merespons lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Kurniasari dan Pratiwi (2021) yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,234 $>$ t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin besar kemampuan dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang diharapkan. Menurut Rothwell dalam Hashim dan Wok (2013), kompetensi berkaitan dengan karakteristik individu yang mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan, terutama melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan Callista (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 32,106 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya berkaitan dengan penerapan budaya kerja yang mendukung, tetapi juga dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki. Budaya kerja yang positif dapat membentuk perilaku kerja yang produktif, sedangkan kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dengan demikian, penerapan budaya kerja yang baik dan peningkatan kompetensi pegawai secara bersamaan dapat mendukung tercapainya kinerja organisasi yang lebih optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Secara umum, budaya kerja berada pada kategori “Baik”, meskipun indikator orientasi pada tim memperoleh penilaian paling rendah dan termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. Selanjutnya, kompetensi pegawai juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan penilaian keseluruhan berada pada kategori “Baik”, sementara indikator pengetahuan menjadi aspek dengan nilai terendah dan berada pada kategori “Cukup Baik”. Secara simultan, budaya kerja dan kompetensi pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun kinerja pegawai secara keseluruhan termasuk dalam kategori “Baik”, sedangkan indikator orientasi pelayanan memperoleh penilaian terendah dan berada dalam kategori “Cukup Baik”.

Implikasi

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung perlu didukung melalui penguatan budaya kerja dan kompetensi pegawai. Pada aspek budaya kerja, indikator orientasi tim yang memperoleh nilai relatif paling rendah perlu mendapat perhatian lebih melalui peningkatan kerja sama, kekompakan, dan koordinasi antarpegawai agar pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara efektif dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu, pada aspek kompetensi pegawai, indikator pengetahuan juga perlu ditingkatkan melalui pengembangan wawasan dan pemahaman yang berkaitan dengan tugas serta tanggung jawab pekerjaan. Peningkatan pengetahuan diharapkan dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih tepat, efektif, dan sesuai dengan tuntutan organisasi, sehingga pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Aguilar-Rodríguez, I. E., Barcellos-Paula, L., & Artieda-Cajilema, C. H. (2023). Organizational culture and organizational performance: The role of companies of a developing economy to the COVID-19 pandemic. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/09721509231164249>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fransiscus, L. H., Zakaria, & Mulyanti, R. Y. (2024). The effect of competence and organizational culture on employee performance with career development as an intervening variable. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 1140-1155. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.829>
- Gochhayat, J., Giri, V. N., & Suar, D. (2017). Influence of organizational culture on organizational effectiveness: The mediating role of organizational communication. *Global Business Review*, 18(3). <https://doi.org/10.1177/0972150917692185>
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694. <https://doi.org/10.1037/a0021987>



- Hidayat, N., Anisah, H. U., Muntoha, H., & Ismanto, T. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1016-1025. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n4.p1016-1025>
- Kotrba, L. M., Gillespie, M. A., Schmidt, A. M., Smerek, R. E., Ritchie, S. A., & Denison, D. R. (2012). Do consistent corporate cultures have better business performance? Exploring the interaction effects. *Human Relations*, 65(2). <https://doi.org/10.1177/0018726711426352>
- Liu, G., Tsui, E., & Kianto, A. (2021). Knowledge-friendly organisational culture and performance: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 134, 738-753. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.048>
- Mappatempo, A., Sandi, R. U., & Rizal, S. (2026). The influence of competency and organizational culture on employee performance at the South Sulawesi Provincial Education Service. *Journal Social Society*, 6(2), 791-803. <https://doi.org/10.54065/jss.6.2.2026.825>
- Napitupulu, D. O. E., Bakkol Hrp, H. S. R., & Syaukani, A. (2023). The influence of competence, communication and organizational culture on employee performance at office DPMP2TSP Langkat Regency. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(3), 356-367. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i3.137>
- Nandan, N., Utama, Z. M., & Rahayu, R. (2026). Competency, workload, and organizational culture as determinants of public sector employee performance in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- New, G. E. (1996). A three-tier model of organizational competencies. *Journal of Managerial Psychology*, 11(8), 44-51. <https://doi.org/10.1108/02683949610150051>
- Nugroho, G., Sugandi, Y. S., & Susniwati. (2023). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Urusan Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal Publicuho*, 6(3). <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i3.246>
- Pajajaran, D. B. F., & Adhirajasa, M. V. (2026). Employee competence and job placement as determinants of employee performance in local government: Evidence from the Department of Manpower, Bandung Regency. *International Journal Administration, Business & Organization*, 7(2), 185-197. <https://doi.org/10.61242/ijabo.26.822>
- Petty, M. M., Beadles, N. A., Chapman, D. F., Lowery, C. M., & Connell, D. W. (1995). Relationships between organizational culture and organizational performance. *Perceptual and Motor Skills*, 76(2), 483-493. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.483>
- Prahiawan, W., & Dibyantoro, D. (2023). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *JMM UNRAM - Master of Management Journal*, 12(1), 24-36. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i1.747>
- Ridwan, S. A., Yusuf, M., & Marhumi, S. (2023). Employee performance: The role of competence, organizational culture, and motivation. *Journal of Management and Business Insight*, 1(2). <https://doi.org/10.12928/jombi.v1i2.619>



- Setiawan, A., Napitupulu, H., & Juartini, T. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Siantar Top Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 26(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v26i2.447>
- Shikweni, S., Ncube, F., & Moyo, T. (2023). Competency-based human resource management and employee performance: Evidence from developing economies. *SA Journal of Human Resource Management*, 21. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2118>
- Sudewo, P. A., & Sulastri, B. A. (2022). The effect of learning hours of competency development and employee performance on organizational performance at a government institution in Indonesia. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(2). <https://doi.org/10.33509/jan.v28i2.1706>
- Tammubua, M. H., Warokka, A., & Aqmar, A. Z. (2025). Unlocking public service potential: The impact of competency and career development on local government performance in emerging economies. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(3), 2614-2628. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i3.7060>