

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

RIAN SARI

NPM. 1701110110

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

RIAN SARI

NPM. 1701110110

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

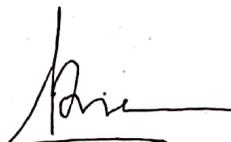
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RIAN SARI.
Nomor Pokok/NIRM : 1701110110
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen.
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi,
Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di
Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman
Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 7-10-21 Pembimbing I:



MA Baidowi, SE.M.M
NIDN : 0226025801.

Tanggal 14-10-21 Pembimbing II:



Dwi Riana, SE,M,AB
NIDN : 022010900



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 21-10-21

Ketua Program Studi
Tanggal 21-10-21



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



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RIAN SARI.
Nomor Pokok/NIRM : 1701110110
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen.
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi,
Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di
Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman
Provinsi Sumatera Selatan.

Penguji Skripsi

Tanggal 7-10-21

Ketua Penguji :


MA Baidowi, SE.M.M
NIDN : 0226025801

Tanggal 14-10-21

Penguji I :


Dwi Riana, SE,M,AB
NIDN : 022010900

Tanggal 15-10-21

Penguji II :


Kartawinata, SE.,M.Si
NIDN : 0214125901.

127/PS/DFE/21

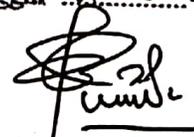
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 21-10-2021

Ketua Program Studi
Tanggal 21-10-2021



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


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

Motto:

Keberhasilan itu hanya bisa dilakukan oleh diri sendiri bukan orang lain

Keberhasilan bukan berapa banyak yang kita dapatkan tetapi berapa banyak yang kita berikan serta berarti untuk orang lain.

(RIAN SARI)

Kupersembahkan kepada :

ALLAH SWT

Kepada kedua orang tuaku Ibu Sustrayani dan Bapak Zaini yang telah mensupport dan membimbingku sampai dengan sekarang.

Kakak kandungku Febriansyah dan adikku Novan Haryadi, dan M. Mahendra dan Yudhistira yang telah memberikan semangat dan inspirasi,

Kedua Pembimbing skripsiku Bapak MA Baidowi, SE.M.M dan Ibu Dwi Riana, SE.M,AB

Kepada Sahabatku Meirisa, Liska Novianti, Lidia Monica dan Sahabat-sahabatku yang tidak bisa saya sebutkan l persatu

Almamaterku tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIAN SARI.
Nomor Pokok : 1701110110
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S1)
Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Agustus 2021

Penulis,



RIAN SARI

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang.

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI SUMATERA SELATAN". Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang.

2. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M. ,Ketua Program Studi Manajemen.
3. Bapak MA Baidowi,SE., M.M Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
4. Ibu Dwi Riana,SE.,M.AB Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
6. Kepada seluruh Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
7. Kepada orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Aamin Yarobball Alamin.

Palembang, Mei 2021

Peneliti,

RIAN SARI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PALGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Karyawan	13
2.2 Kepemimpinan	16
2.3 Budaya Organisasi	20
2.4 Beban Kerja	24
2.5 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	26
2.6 Kerangka Berfikir	28
2.7 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.2 Sumber dan Teknik Peumpulan Data	32
3.3 Populasi ,Sampel dan Teknik sampling	34
3.4 Rancangan Penelutian	37
3.5 Variable dan Devinisi Operasional	38
3.6 Instrumen Penelitian	41

3.7	Teknik Analisa Data	44
3.8	Uji Hipotesis Penelitian	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	52
4.2	Pembahasan dan interpretasi	57
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	59
4.4	Teknik Analisis Data	66
4.5	Uji Hipotesis Penelitian	73
4.6	Pengaruh Variabel	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	82
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIR		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
1.1 Tingkat absensi Pegawai	2
1.2 Standar-Standar Nilai	4
1.3 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai	5
2.1 Penelitian terdahulu yang relevan	27
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	32
3.2 Jumlah Karyawan	35
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi operasional	39
3.4 Skala Likert	42
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)	61
4.5 Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X_2)	62
4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)	63
4.7 Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y)	64
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.9 Statistik Deskriptif	66
4.10 Hasil uji Analisa Linier Berganda	70
4.11 Hasil Uji Koefesien Korelasi	72
4.12 Hasil Uji Koefesien Determinasi	73
4.13 Hasil Uji F	74
4.14 Hasil Uji t	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar	
2.1 Kerangka Berfikir	29
3.1 Regresi Linear Berganda	46
4.1 Struktur Organisasi	53

ABSTRAK

RIAN SARI. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, (Di bawah bimbingan Bapak M.A BAIDOWI, SE. MM dan Ibu DWI RIANA, SE.MAB).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang dari seluruh Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ada Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$.Persamaan regresi linier berganda $Y = 18,514 + 0,211 X_1 + 0,129 X_2 + 0,192 X_3$. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$.Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$.Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,005$

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Beban Kerja

RIWAYAT HIDUP

RIAN SARI, lahir dipalembang pada tanggal 15 November 1997 anak kedua dari lima bersaudara dari Bapak Zaini dan Ibu Sustrayani.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 72 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Muhammadiyah Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMK Negeri 1 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2021

RIAN SARI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang merupakan lembaga unsur Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Daerah Kota Palembang yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Palembang. Sesuai dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 52 tahun 2016 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang mempunyai kedudukan, tugas pokok dan fungsi Organisasi sesuai dengan jabatan masing-masing yang dipegang.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

Berikut tabel yang menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dilihat dari tingkat absensi Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera.

Tabel 1.1
Tingkat absensi pegawai Dinas Perumahan dan
Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan

No	Bulan	Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seterusnya (Orang)	Absensi (Hari)	Hari Masuk (Hari)	(%)
	(1)	(2)	(3)	(4) = (2) x (3)	(5)	(6) = (4-5)	(7) = (5 :4) x 100
1	Jan	113	27	3.051	20	3.031	0,65
2	Feb	113	25	2.825	22	2.803	1,94
3	Mar	113	27	3.051	20	3.031	0,65
4	Apr	113	26	2.938	25	1.913	0,85
5	Mei	113	27	3.051	22	3.029	0,72
6	Juni	113	26	2.938	16	2.918	0,54
7	Juli	113	27	3.051	25	3.026	0,81
8	Agst	113	27	3.051	20	3.031	0,65
9	Sept	113	26	2.938	25	2.913	0,85
10	Okt	113	27	3.051	28	3.023	0,92
11	Nov	113	26	2.938	22	2.913	0,74
12	Des	113	27	3.051	20	3.031	0,65
Jumlah			318	35.93	265	34.662	9.97
Rata-rata			26.5	2.99	22.08	2.88	0.83

(Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, 2020)

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan mengalami naik turun perbulan selama tahun 2020, Berdasarkan tabel grafik diatas dapat disimpulkan bahwa nilai absensi terendah pada bulan Juni dengan presentasi

nilai 0,54% sedangkan untuk absensi tertinggi terdapat pada bulan Februari dengan presentasi nilai 1,94%. Angka tersebut menjelaskan berapa persen rata-rata nilai absensi yang dilakukan oleh pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan khususnya staf keuangan, staf umum dan kepegawaian, staf perencanaan dan pengendalian, staf pengembangan sarana dan prasarana, maka dapat diartikan bahwa pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan khususnya staf keuangan, staf umum dan kepegawaian, staf perencanaan dan pengendalian, staf pengembangan sarana dan prasarana mengalami penurunan absensi hal ini menandakan adanya penurunan kinerja karyawan. Dari hasil pantauan saya dan teman saya yang ada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan menyimpulkan bahwa menurunnya absensi pegawai disebabkan kurangnya kepemimpinan pada pegawai, banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja sehingga membuat kinerja pegawai menurun. Hal ini harusnya jadi perhatian atasan dengan membuat peraturan yang lebih ketat lagi agar pegawai menaati peraturan yang ada dengan begitu pegawai akan memiliki rasa kesadaran diri dan lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Adapun daftar penilaian kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.2
Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

(Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Pov. SUMSEL, 2021)

Tabel 1.2 merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan yang terdiri dari lima unsur diantaranya 91-100 merupakan standar nilai amat baik, 76-90 merupakan standar nilai baik, 61-75 merupakan standar nilai cukup, 51-60 merupakan standar nilai sedang dan 50 ke bawah merupakan standar nilai kurang. Standar nilai kinerja karyawan diatas akan dicocokkan dengan rekapitulasi rata—rata nilai hasil kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan

No	Unsur Penilaian	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kejujuran	92	Amat Baik	85	Baik
2	Disiplin kerja	82	Baik	75	Cukup
3	Kerjasama	82	Baik	73	Cukup
4	Kerapian, kebersihan diri dan lingkungan	82	Baik	72	Cukup
5	Ketaatan terhadap prosedur kerja	82	Baik	76	Baik
6	Ketaatan terhadap atasan	82	Baik	70	Cukup
7	Kemampuan bekerja sesuai skala prioritas	82	Baik	70	Cukup
8	Loyalitas dan dedikasi	85	Baik	76	Baik
9	Inisiatif dan inovasi	85	Baik	75	Cukup
10	Komunikasi	83	Baik	72	Cukup
Jumlah		837		744	
Rata-Rata		83,70%	Baik	74,40%	Cukup

(Sumber : Kinerja Pegawai (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, 2019-2020)

Pada tabel 1.3 tentang hasil penilaian kinerja karyawan dapat dilihat bahwa tahun 2019 rata-rata hasil penilaian kinerja sebesar 83,70%, sedangkan pada tahun 2020 sebesar 74,40%. Hal ini menandakan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013: 170). Dari hasil pantauan saya dan teman saya yang ada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dilakukan pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera selatan kepemimpinan pegawai kurang baik dikarenakan kurang tegas dan kurang memperhatikan kesalahan-kesalahan yang dibuat karyawan. Sehingga berakibat buruk terhadap kinerja karyawan, terkadang pemimpin melihat karyawan melakukan kesalahan yang kecil, tapi pimpinan tidak mempedulikannya dengan harapan karyawan tersebut akan sadar sendiri akan kesalahannya. Namun yang terjadi, karyawan tersebut tidak sadar, dan pada akhirnya, pimpinan akan menjadi sasaran keluhan dan *complaint* dari karyawan lainnya. Pemimpin harus bisa menyelamatkan karyawannya. Jika ada karyawan yang berpotensi mengganggu kinerja karena kesalahan kecil saja, seorang pemimpin harus menegur, menegur bukan berarti marah, dan juga bukan berarti harus dihadapan banyak orang. Dengan demikian, karyawan tersebut akan faham apa yang dia perbuat dan efek negatif dari perbuatan tersebut, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar lebih tegas lagi dalam memperhatikan kesalahan-kesalahan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Budaya organisasi yang sehat dapat menimbulkan semangat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari hasil pantauan saya dan teman saya yang ada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan para karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam instansi tersebut terjadi kerja sama yang kurang harmonis antar karyawan, hubungan antar pimpinan yang mementingkan bidangnya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan terjadi kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi dikarenakan budaya organisasi yang bertentangan dan berbagai pihak saling mempertahankan pendapatnya, sehingga tidak terfokus pada peningkatan kinerja organisasi Budaya organisasi yang tidak kondusif tergambar dari kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan seperti pelaksanaan rapat khusus yang dilaksanakan bagi seluruh pegawai dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh perusahaan. Terkadang karyawan tidak mengikuti kegiatan atau rapat dengan atau tanpa memberikan alasan, dan hal ini menjadi kebiasaan karena dengan mudah hanya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan. Seharusnya karyawan dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Hal ini mengindikasikan kurangnya penanaman budaya perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai maupun perusahaan

Beban kerja yang banyak dialami pegawai karena diakibatkan banyaknya beban pekerjaan dari Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan karyawan khususnya staf keuangan, staf umum dan kepegawaian, staf perencanaan dan pengendalian, staf pengembangan sarana dan prasarana pegawai banyak mengeluh Karena diberi pekerjaan yang menumpuk dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu bahkan tak jarang mereka selalu bekerja lembur dan pulang terlambat dari jam yang telah ditetapkan demi menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dari hasil pantauan saya dan teman saya yang ada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan beban kerja yang sering menjadi masalah bagi pegawai adalah banyaknya pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu yang singkat, hal ini harus menjadi perhatian terhadap pimpinan agar lebih memberikan toleransi waktu penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan agar tercapainya tujuan bersama.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Adapun alasan dipilihnya variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh terdapatnya gap riset penelitian diantaranya yaitu Menurut Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) dan Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018) mengatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Christilia O. Posuma (2013) dan Indica, Iwayan Marsalia (2013) yang mengatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Imelda Andayani, Satria Tirtayasa (2019) dan Ainanur Ainanur, Satria Tirtayasa (2018) mengatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian Riko Junaidi Febsri Susanti (2019) dan I Gede Sudha Cahyana (2017) yang mengatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Patricia Runtuwene (2016) dan Jeky K. R. Rolos, Sofia A. P. Sambul, Wehelmina Rumawas (2018) yang mengatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian Paramita Dewi (2017) dan Agripa Toar Sitepu (2013) yang mengatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **-PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**. Karena bagi penulis penting untuk mempelajari Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi, karena ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut penulis kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar dalam suatu organisasi karena organisasi merupakan perkumpulan dari beberapa orang yang mempunyai tujuan yang sama. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan seorang pemimpin untuk mengatur prosesnya agar tujuan dapat

terlaksana dengan baik, penulis memilih budaya organisasi karena dengan budaya organisasi yang baik maka akan membuat karyawan terarah dengan adanya budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan, budaya organisasi memiliki peran dalam menentukan batas perilaku, mewujudkan rasa memiliki untuk para anggotanya, mewujudkan rasa komitmen, meningkatkan ikatan kuat pada seluruh anggota, dan alat pengendali perilaku pada setiap organisasi di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dan penulis juga memilih beban kerja, karena beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, beban kerja memiliki pengaruh yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya beban kerja yang mereka rasakan maka mereka akan lebih berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan mereka agar terhindar dari kesalahan. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mempelajarinya lebih lanjut tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja dalam skripsi akhir penulis.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

2. Bagi perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

3. Bagi almamater.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi pembelajaran

DAFTAR PUSTAKA

- Adhityawarman, Yudha. 2015. ***PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KREKOT.*** Fakultas Ekonomi dan Manajemen Isntitut Pertanian Bogor: Jurnal Manajemen dan Organisasi.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). ***Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.*** Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1-14.
- Anwar.Sanusi, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Astianto dan Suprihhadi, 2014, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Azwar, 2014, ***Manajemen Sumber***, BPFE: Yogyakarta.
- Badeni, 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). ***Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.*** E-Jurnal Akuntansi, 18(2), 1314-1342.
- Cooper dan Payne, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bumi Aksara: Jakarta.
- Dwi Priyatno,2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bumi Aksara: Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bumi Aksara: Jakarta.
- Ghozali:2011, ***Reabilitas Manajemen*** , Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Chandra, L, A. (2013). ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kuta Barat, Jurnal Administrasi Negara, Volume 1 Nomor 3.***

- Hakim, L. (2011) *Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif*. Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 15, Nomor 2.
- Hadari Nawawi, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta
- Handoko, 2012, *Hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan produktivitas karyawan pada hotel Sedona disurabaya*, Universitas Bina Nusantara, Surabaya.
- Hasibuan, 2013, *Enam dimensi Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta.
- Hasibuan, 2011, *Produktivitas karyawan*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta
- Sugiyono, 2014., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Kusdinah, Radityas Tatih. *-Hubungan Antara Beban Kerja dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi”*, Jurnal. 2015, hal. 1
- Igor S, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Indah Puji Hartatik, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta.
- Indica, I. (2013). *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan Pada Waroeng Steak And Shake di Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan*. Jurnal Ad'ministrare, 4(1), 25-34.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*.

- Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2015). *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3)
- Kroll, 2011, *-Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Shasco*”, Skripsi. Universitas Negeri Jakarta, 2014, hal. 17
- Kuncoro, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Luthans, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Misbahuddin. Iqbal , 2013, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Nurhadijah, 2017, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370-3397.
- Sedarmayanti, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung
- Selye, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sitepu, A. T. (2013). *Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).

- Spielberger, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS: Bandung.
- Stephen P. Robbins , 2011, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Sugiono, 2015, *Analisis Efektivitas Pelatihan* , Wodpress.
- Suprihanto. dkk, 2013, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Suryadi Prawirosentono,2011, *Metode Kinerja*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Sutopo, 2012, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers. Cetakan Pertama.
- Panbundu, 2012, *Manajemen*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Posuma, C. O. (2013). *Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rivai dan Mulyadi, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Runtuwene, P. (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Robbins, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SalembaEmpat : Jakarta

- Robbins dan Judge, 2015, *Kepemimpinan*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Robert House Syamsul, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB), 6(004), 19-27.
- Veithzal, Rivai. Dedy, Mulyadi, 2012, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Walker.J, 2012, *Manajemen kinerja* , Fisipol UGM : Yogyakarta.
- Widiastuti, I. (2018). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota bandung*. Jurnal Ilmiah WIDYA, 4(3).
- Wirawan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Widiastuti, I. (2018). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota bandung*. Jurnal Ilmiah WIDYA, 4(3).
- Wiwik. Yuswani, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta.
- Yuwono. G.B, Tata Iryanto, *Pedoman Umum Pembentukan Istilah*, Dilengkapi Dengan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan, Penerbit Indah: Surabaya (tanpa tahun terbit).