

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

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

CHELLY MONICA

1801110009

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : CHELLY MONICA
Nomor Pokok/NIRM : 1801110009
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK KERJA,
BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI UPTD DINAS PERUMAHAN DAN
KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 4/10/2022 Pembimbing I :


Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M
NIDN : 0212116401

Tanggal 4/10/2022 Pembimbing II :


Syahvuni, SE., M.M
NIDN : 0226106101

Mengetahui :

Ketua Prodi Manajemen,


Mariyam Zanariah, SE. MM
NIDN : 0222096301



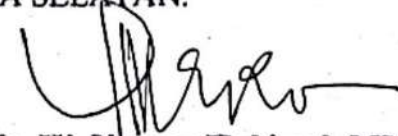
Dekan,
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : CHELLY MONICA
Nomor Pokok/NIRM : 1801110009
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Stara I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK KERJA,
BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI UPTD DINAS PERUMAHAN DAN
KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN.


Penguji Skripsi :
Tanggal 4/10/2022 Ketua Penguji :


Dr. Ir. Hj. Yusron Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Tanggal 4/10/2022 Penguji I :



Syahyuni, SE., M.M
NIDN : 0226106101

Tanggal 3/10/2022 Penguji II :


Ulil Amri, SE, M.Si
NIDN : 0229016201

Mengesahkan :

Ketua Prodi Manajemen,


Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN : 0222096301



004 / PS / DFE / 22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Chelly Monica

NPM : 1801110009

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : S1 (S.I)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2022



Chelly Monica

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar.

Orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah.

-Susi Pudjiastuti

Persembahan :

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ **Allah Subhanahu Wa Ta'ala**
- ❖ **Ayah Ibu dan Keluarga Besarku**
- ❖ **Dosen pembimbing skripsiku**
- ❖ **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi dengan judul **Pengaruh Karakteristik Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.**

Dalam penyusunan Proposal Skripsi ini penulis menyadari masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penyajian dan tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mengucapkan teimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si. AK.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

5. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Syahyuni, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Herlan Djunaidi, SE, M. Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen atau Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu masa studi.
9. Bapak/Ibu beserta seluruh pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, selaku responden yang telah bersedia untuk membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
10. Kedua orang tua, ayah, ibu dan saudara-saudaraku yang telah mendukung saya dalam segala hal baik.
11. Seluruh teman-teman seperjuanganku, terutama mahasiswa jurusan manajemen yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis, semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Palembang, Mei 2022

Chelly Monica

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Karakteristik Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Kerja	8
2.1.1.2 Dimensi-Dimensi Karakteristik Kerja	9
2.1.1.3 Indikator-Indikator Karakteristik Kerja	11
2.1.2 Budaya Organisasi	12
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	12
2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi	13
2.1.2.3 Fungsi Budaya	15

2.1.2.4 Dimensi Budaya Organisasi	16
2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi	17
2.1.3 Beban Kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	18
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	19
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja	20
2.1.3.4 Dampak Beban Kerja	20
2.1.4 Kinerja	21
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	21
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	23
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	26
2.3 Kerangka Berfikir	27
2.4 Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Tempat Penelitian	31
3.1.2 Waktu Penelitian	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.1 Sumber Data	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	33
3.3 Populasi, Sample dan Sampling	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	35
3.3.3 Sampling.....	35
3.4 Rancangan Penelitian	36
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	36
3.5.1 Variabel Penelitian	36

3.5.2 Definisi Operasional	37
3.6 Instrumen Penelitian	42
3.7 Teknik Analisis Data	43
3.7.1 Analisa <i>Outer Model</i>	44
3.7.2 Analisa <i>Inner Model</i>	45
3.7.3 Pengujian Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambar Umum Perusahaan	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	47
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	47
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	49
4.2 Karakteristik Responden	54
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	55
4.3 Analisis Data	61
4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	61
4.3.2 Pengujian Model Struktural (<i>inner Model</i>)	67
4.3.3 Hipotesis	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Lain Yang Relevan	26
3.1 Tabel Perincian Waktu Pelaksanaan Penelitian	31
3.2 Tabel Populasi Pegawai	34
3.3 Tabel Variabel dan Definisi Operasional	38
3.7 Tabel Skala <i>Likert</i>	41
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.3 Tabel Perhitungan Skala Likert	56
4.4 Tabel Kategori Jawaban	56
4.5 Tabel Hasil Analisa Variabel Karakteristik Kerja	57
4.6 Tabel Hasil Analisis Variabel Budaya Organisasi	58
4.7 Tabel Hasil Analisis Variabel Beban Kerja	59
4.8 Tabel Hasil Analisis Variabel Kinerja Pegawai	60
4.9 Tabel Nilai <i>Loading Factor</i>	64
4.10 Tabel Nilai <i>Average Variance Extraced (AVE)</i>	65
4.11 Tabel Nilai Akar AVE dan Korelasi Variabel Laten	66
4.12 Tabel Nilai <i>Cronchbach's Alpha</i>	66
4.13 Tabel Nilai <i>Composite Reliability</i>	67
4.14 Tabel Nilai <i>R-Square (R²)</i>	68
4.15. Tabel Uji Hipotesis	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Gambar Kerangka Berfikir	27
4.1 Gambar Struktur Organisasi	50
4.2 Gambar <i>Outer Model</i>	62
4.3 Gambar Estimasi Model PLS	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

Lampiran 1 : Petunjuk Pengisian Kuesioner

Lampiran 2 : Kuesioner Variabel Karakteristik Kerja

Lampiran 3 : Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

Lampiran 4 : Kuesioner Variabel Beban Kerja

Lampiran 5 : Kuesioner Variabel Kinerja

**Pengaruh Karakteristik Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman Provinsi Sumatera Selatan**

Chelly Monica

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini membahas bagaimana Pengaruh Karakteristik Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh karakteristik kerja terhadap beban kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap beban kerja, pengaruh karakteristik kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh dengan jumlah 85 responden yang merupakan pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.0 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap beban kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap beban kerja, karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Karakteristik kerja, Budaya organisasi, Beban kerja dan Kinerja pegawai.*

The Influence of Work Characteristics, Organizational Culture and Workload on Employee Performance in the UPTD of the Housing and Settlement Areas of South Sumatra Province

Chelly Monica

Department of Management, Faculty of Economics, Tridianti University Palembang

ABSTRACT

This study discusses how the influence of the influence of work characteristics, organizational culture and workload on employee performance in the UPTD of the Housing and Settlement Areas of South Sumatra Province. The purpose of this study was to examine the effect of work characteristics on workload, the influence of organizational culture on workload, the effect of work characteristics on employee performance, the influence of organizational culture on employee performance and the effect of workload on employee performance. The sampling technique used was the saturated technique with a total of 85 respondents who were employees of the UPTD of the Department of Housing and Settlement Areas of South Sumatra Province. The analytical test tool used is SmartPLS v.3.0 with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of this study indicate that work characteristics have a significant effect on workload, organizational culture has no significant effect on workload, work characteristics have a significant effect on employee performance, organizational culture has a significant effect on employee performance, workload has no significant effect on employee performance.

Keywords: *work characteristics, organizational culture, workload and employee performance.*

RIWAYAT HIDUP

CHELLY MONICA, dilahirkan di Palembang pada tanggal 08 Agustus 1999 anak dari pasangan Bapak Herman dan Ibu Des Wati. Anak ketiga dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar di selesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 112 Palembang, Sekolah Menengah pertama di selesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 53 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA Negeri 16 Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perumahan dan permukiman merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka peningkatan dan pemerataan kesejahteraan rakyat. Berdasarkan UU No. 23/2014 tentang pemerintah daerah, pembangunan perumahan dan permukiman adalah salah satu urusan wajib yang harus dilaksanakan oleh pemerintah dalam hal ini pemerintah provinsi dan kota/kabupaten. Salah satu peran strategis pemerintah pusat dalam upaya mempercepat pembangunan perumahan adalah penyediaan berbagai kebijakan, norma, standar, panduan dan manual bagi daerah.

Instansi Pemerintah mempunyai kewajiban untuk melakukan reformasi (perubahan) birokrasi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan peraturan perundang-undangan, reformasi birokrasi merupakan kemauan untuk bekerja keras menciptakan sebuah perubahan tata kelola pemerintahan yang baik yang berujung pada penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik. Tujuan reformasi birokrasi itu sendiri adalah untuk mewujudkan birokrasi pemerintahan yang profesional berkarakteristik, terintegrasi, berkinerja tinggi, mampu mengabdikan masyarakat, dan menjunjung tinggi nilai-nilai dasar dan tata tertib bangsa. Etika aparatur negara.

Untuk mewujudkan tujuan reformasi birokrasi diperlukan perubahan paradigma tentang tata kelola perusahaan yang baik. Jika dulu birokrasi lebih menitik beratkan pada alat dan proses, kini harus diubah menjadi lebih fokus pada sumber daya manusia.

Kinerja SDM sangat erat kaitannya dengan kinerja organisasi semakin tinggi kinerja SDM maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, sehingga semakin tinggi kinerja organisasi akan memudahkan pencapaian tujuan. Sehubungan dengan hal tersebut maka perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja SDM harus diutamakan, sedangkan secara teori kinerja berkaitan dengan motivasi, dan salah satu sumber motivasi yang paling penting adalah pengaruh karakteristik kerja, budaya organisasi serta beban kerja yang ada diintansi pemerintah tersebut.

Sumber daya manusia (pegawai) merupakan asset yang penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap sumber daya manusia menjadi penting untuk diperhatikan, guna peningkatan kinerja pegawai bagi pencapaian tujuan organisasi. Baik organisasi yang berorientasi profit maupun yang tidak berorientasi profit atau organisasi sosial yang termasuk diantaranya perusahaan perumahan dan permukiman.

Karakteristik kerja merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Seorang pegawai dituntut untuk menyelesaikan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. (Elbadiansyah, 2019:41). Fenomena yang ada di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan yaitu mengkombinasikan tugas-tugas seperti kegiatan menjaga dan menyeimbangkan rekan kerja dengan cara memastikan pembagian tugas yang tepat untuk tiap rekan kerja dan memerhatikan tugas tersebut bisa dilakukan secara harmonis, tingkat pemahaman prosedur di UPTD sangatlah baik, sebab pegawai selalu mematuhi prosedur yang ada, kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan seperti pegawai terlalu santai dengan mengerjakan pekerjaan sehingga sering terjadi tidak tepat waktu, dan dalam penerimaan informasi tentang pekerjaan pegawai di UPTD selalu memberitahukan dengan semua rekan kerjanya tentang informasi-informasi yang didapat.

Dalam rangka mendukung kelancaran organisasi perusahaan maka perlu terciptanya budaya organisasi yang bisa dihargai dan dianut bersama oleh komponen organisasi perusahaan. (Pamungkas Dany Galih, 2016:51) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama-sama yang dianut oleh anggota-anggota dalam sebuah organisasi yang menentukan dalam tingkat yang tinggi bagaimana para pegawai bertindak dan membedakan organisasi tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan ritual, mitos, serta

praktik-praktik yang telah berkembang sejak lama. Fenomena yang ada di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, yaitu pegawai merasa puas atas pekerjaannya dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dan sebaliknya pegawai yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya cenderung sangat membosankan dan menjenuhkan, sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan terpaksa. Pegawai di UPTD selalu menaati aturan-aturan yang ada dan selalu menghormati semua rekan kerjanya satu sama lain. Menghargai pendapat-pendapat orang lain dan juga selalu mendiskusikan dan musyawarah yang berkaitan dengan pekerjaan seperti kebingungan dalam menyelesaikan tugas.

Beban kerja merupakan kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya hal yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri maupun lingkungan. Salah satu aspek-aspek yang penting bagi perusahaan terutama terkaitannya dengan kinerja pegawai adalah menyangkut beban kerja. Untuk memperoleh keuntungan maksimal perusahaan dituntut harus memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, perusahaan akan mengalami kerugian apabila terjadinya penurunan kinerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus dijaga dan dipelihara dengan baik sehingga terhindar dari gejala beban kerja yang akan berakibat buruk bagi performa kinerja pegawai (Husain, 2019:112). Fenomena yang ada di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, yaitu gangguan lingkungan kerja, pegawai sering merasa hambatan saat mengerjakan pekerjaan dikarenakan rekan kerjanya

mengajak ngobrol sehingga pegawai merasa terganggu dan kurang fokus dengan pekerjaannya. Rekan kerja pegawai di UPTD sefrekuensi saat menyelesaikan tugas dan bersependapt sama pegawai lainnya, sehingga menjadi asik dalam bekerja. Mempunyai tingkat konsentrasi, seperti pegawai dituntut harus memiliki ke fokusan dalam bekerja sehingga tidak ada kesalahan dalam pembuatan data-data atau yang lainnya di UPTD. Kebingungan pegawai di UPTD saat melakukan pekerjaan yang kurang dimengertinya/dipahami dan pada saat itu tidak ada pegawai lainnya untuk ditanya dikarena pegawai tidak stand by di kantor. Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan”** .

1.2 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik kerja berpengaruh terhadap beban kerja pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap beban kerja pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

3. Apakah karakteristik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Pengaruh karakteristik kerja terhadap beban kerja pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap beban kerja pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh karakteristik kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

5. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan.

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

2. bagi penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh karakteristik kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD 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 karakteristik kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arifin, Syamsul. (2012). *Karakteristik Kerja dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Budiwibowo, E. A. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun*. ASSETS Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol. 6 No. 1.
- Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke (2014), "Pengaruh beban Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado," Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Elbadiansyah, E. S. (2019). *Pengaruh Karakteristik, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal*. Jurnal Magisma Vol. VII. No. 2.
- Ghozali, I. (2014). *Partial Least Square, Konse Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS) : menggunakan SmartPLS*. Batam : Universitas Batam.
- Husain, Umar. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Beban Kerja*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kawiana, I. Gede. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press Publishing.
- Marlina, N. (2016). *Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kcu Bandung*. 52.
- Milafatul Qoyyimah, T. H. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun*. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Pengaruh Karakteristik Kerja*. Jakarta: PT Indeks

Santoso, Slamet. (2014). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SmartPLS*. Ponorogo: UMP Press.

Santoso, Slamet. (2015). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Langkah Pengolahan Data*. Ponorogo: UMP Press.

Sasmito, Gilang Unggul. (2019). *Budaya Organisasi CV. Living Space Concept Store & Café*. Jurnal Ekonomi.

Zahriyah, Umi Wita. Dkk. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.

