

**PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR JASA PENILAI  
PUBLIK (KJPP SAPTO)  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**AMELYA FINKAN MAHARANI TIRAYOH**

**NPM : 19.00.11.0264**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Amelya Finkan Maharani Tirayoh  
Nomor Pokok/ NIM : 19.01.11.0264  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Alam  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 14/4/2023 Pembimbing I : Kartawinata, SE.,MP  
NIDN. 0214125901


Tanggal 14/4/2023 Pembimbing II : Liliana, S.E., M.Si  
NIDN. 0214066501

207/PS/DFE/23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 14/4/2023

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

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 14/4/2023

  
Mariyam Zanariah, SE,MM  
NIDN: 0222096301



UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Amelya Finkan Maharani Tirayoh  
Nomor Pokok/ NIM : 19.01.11.0264  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Alam  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 14/4/2023 Ketua Penguji : Kartawinata, SE.,MP  
NIDN. 0214125901

Tanggal 14/4/2023 Penguji I : Liliana, S.E., M.Si  
NIDN. 0214066501

Tanggal 14/04/2023 Penguji II : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah M.M  
NIDN. 0212116401

207 / PS / DFE / 23

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 14/4/23



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

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 14/4/23

Marivam Zanariah, SE,MM  
NIDN: 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, lalu berpetualanglah”**

***“Ingat ini hanya tidak mudah bukan tidak mungkin”***

***Kupersembahkan Kepada :***

- ***Kedua Orang Tua Tersayang***
- ***Keluarga Besar***
- ***Sahabat-Sahabatku***
- ***Dosen Pembimbingku***
- ***Almaterku, Nusa Bangsa dan Agama***
- ***dan Masa Depan.***

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amelya Finkan Maharani Tirayoh

NPM : 1901110264

Fakultas Ekonomi : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis 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 sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



Amelya Finkan Maharani Tirayoh

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat, taufik, serta karunianya memberikan kepada penulis kekuatan, tenaga, dan fikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang”**. Sholawat serta salam yang tidak henti-hentinya kita panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta dengan keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusunan laporan akhir skripsi ini sebagai persyaratan untuk meraih gelar Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang. Penulis telah berusaha secara maksimal dalam menyelesaikan penulisan laporan akhir skripsi ini. Dalam menulis laporan akhir skripsi ini tentunya penulis menyadari masih banyak kekurangan, hambatan dan kesulitan, namun atas pertolongan Allah SWT, beserta bantuan, bimbingan dan dukungan dari banyak pihak sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan akhir skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua yang penulis cintai dan sayangi ibu Melly dan bapak Franky Alexander Tirayoh, yang selalu memberikan dukungan moril dan material, serta kasih dan sayang, do'a dan semangatnya yang luar biasa yang tiada hentinya penulis rasakan sampai saat ini.

2. Saudara-saudaraku, Alfiranggie T, Alfio Dea Ananda T, Alexa Ramdhani T yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta memberikan do'a.
3. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS., selaku Dekan Fakultas ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.
6. Ibu Umi Hasanah, S.E., M.M., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa perkuliahan.
7. Bapak Kartawinata, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun laporan akhir skripsi.
8. Ibu Liliana, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun laporan akhir skripsi.
9. Segenap dosen Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberika ilmunya kepada penulis.
10. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
11. Pimpinan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut.
12. Sahabat-sahabat seperjuanganku dimasa perkuliahan Nurhayati, Siti Nomva, Viny Meishella, Adam Al

13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa laporan akhir skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang akan membangun dari pembaca demi meningkatkan manfaat dari laporan akhir skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi yang luar biasa bagi keberhasilan skripsi ini.

Palembang, Maret 2023

Penulis,

Amelya Finkan M Tirayoh



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	11
2.1.1 Kompetensi.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi .....	11
2.1.1.2 Karakteristik Kompetensi.....	13
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi .....	15
2.1.1.4 Jenis-jenis Kompetensi.....	16
2.1.2. Beban Kerja .....	17
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja .....	17

2.1.2.2 Faktor-faktor Beban Kerja.....	18
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja .....	19
2.1.2.4 Pengukuran Beban Kerja .....	20
2.1.3 Budaya Organisasi .....	21
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	21
2.1.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi .....	22
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi .....	24
2.1.4 Kinerja karyawan .....	26
2.1.4.1 Pengertian Kinerja .....	26
2.1.4.2 Faktor-faktor kinerja .....	26
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	27
2.1.4.4 Manfaat Kinerja .....	29
2.2 Penelitian Relevan.....	30
2.3 Kerangka Berfikir .....	31
2.4 Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1 Tempat Penelitian .....	33
3.1.2 Waktu Pelaksanaan .....	33
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.2.1 Sumber Data .....	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.3 Populasi, Sampel dan teknik sampling.....	35
3.3.1 Populasi.....	35

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling .....	36
3.4 Rancangan Penelitian .....	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	38
3.5.1 Definisi Variabel Penelitian.....	38
3.5.2 Definisi Operasional .....	39
3.6 Instrumen Penelitian.....	43
3.6.1 Uji Validitas .....	45
3.6.2 Uji Realibilitas .....	46
3.7 Teknik Analisis Data .....	47
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.7.2 Uji Normalitas.....	47
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	48
3.7.4 Uji Multikolinieritas.....	48
3.7.5 Uji Autokorelasi .....	48
3.8 Analisis regresi linear berganda.....	48
3.8.1 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	49
3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	50
3.9. Uji Hipotesis .....	51
3.9.1 Uji-F (Uji secara Simultan) .....	51
3.9.2 Uji t (Uji secara Parsial) .....	52
3.9.3 Sistematika Penulisan.....	53
 <b>BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.1.1. Profil Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang..	56

4.1.2. Struktur Organisasi.....	57
4.1.3. Tugas Wewenang.....	58
4.1.4. Visi dan Misi.....	60
4.2 Hasil Penelitian.....	61
4.2.1 Uji Validitas.....	61
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	64
4.3 Analisis Statistik.....	67
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.3.1.1 Uji Normalitas.....	67
4.3.1.2 Uji Multikolinieritas.....	68
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.3.1.4 Uji Auto Korelasi.....	70
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.3.3 Hasil Koefisien Korelasi.....	73
4.4 Uji Hipotesis Statistik.....	75
4.4.1 Uji-F.....	75
4.4.2 Uji-T.....	76
4.5 Pembahasan.....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## ABSTRAK

**Amelya Finkan Maharani Tirayoh, Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang”. (Di bawah Bimbingan Bapak Kartawinata,SE.,M.Si dan Ibu Liliana, SE. M.Si).**

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dilakukan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Uji instrumen yang di gunakan yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji f dan uji t) dengan signifikan 5% atau 0.05 dengan menggunakan SPSS 22.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang. Dengan F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,053 + 0,262X_1 + 0,164X_2 + 0,244X_3 + e$$

Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang dilihat dari nilai tingkat sig t  $0,001 < 0,05$ . Variabel Beban Kerja berpengaruh Dilihat dari nilai tingkat sig t  $0,001 < 0,05$ . Variabel Budaya Organisasi berpengaruh Dilihat dari nilai tingkat sig t  $0,001 < 0,05$ ..

*Kata Kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Budaya Organisasi*

## ABSTRACT

Amelya Finkan Maharani Tirayoh, The Influence of Competence, Workload and Organizational Culture on Employee Performance at the Public Appraisal Service Office (KJPP SAPTO) Palembang Branch. (Under the Guidance of Mr. Kartawinata, SE., M.P and Ms. Liliana, SE. M.Si).

This study used the Quantitative Method to find out how much influence Competence, Workload and Organizational Culture have on Employee Performance at the Public Appraisal Service Office (KJPP SAPTO) Palembang Branch. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection method used in this study is by using observation and questionnaires. The instrument test used is the validity test and the reliability test. The analysis used is multiple linear regression and hypothesis testing (f test and t test) with a significance of 5% or 0.05 using SPSS 22.0.

The results of the study show that there is an influence of competence, workload and organizational culture on the performance of employees of the Public Appraisal Services Office (KJPP SAPTO) Palembang Branch. With F of 0.000 <0.05. Multiple linear regression equation as follows:

$$Y = 11.053 + 0.262X_1 + 0.164X_2 + 0.244X_3 + e$$

Competency variables affect the Employees of the Public Appraisal Service Office (KJPP SAPTO) Palembang Branch seen from the sig t level value of 0.001 <0.05. The Workload Variable has an influence Judging from the sig t level value 0.001 <0.05. The Organizational Culture Variable has an influence Judging from the sig t level value 0.001 <0.05 ..

Keywords: Competence, Workload, Organizational Culture

## **RIWAYAT HIDUP**

Amelya Finkan Maharani Tirayoh lahir dikota Palembang pada tanggal 07 Februari 2000, merupakan anak ketiga dari empat bersaudara, pasangan dari Bapak Franky Alexander Tirayoh dan Ibu Melly A.

Menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2012 di SD Negeri 151 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 40 Palembang pada tahun 2015 dan lalu menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 22 Palembang pada tahun 2018. lalu Pada tahun 2019 Memasuki Universitas Tridianti Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang,                      Maret 2023

Amelya Finkan Maharani T

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.I Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas kinerjanya. Peningkatan kualitas tersebut adalah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia memiliki peran penting, yaitu keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Dalam melakukan pekerjaannya setiap karyawan tentu mempunyai kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi ini harus terus dilatih dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya menjadi lebih baik lagi. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat, sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka kinerja organisasi pun akan menurun.

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan antar perusahaan didunia semakin ketat, termasuk di lingkungan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penilaian profesional di Indonesia. Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sapto, Kasmodiard dan Rekan atau disingkat menjadi KJPP SAPTO Cabang Palembang. Dimana kantor ini bergerak dalam bidang konsultan penilai atau sering disebut appraisal. kegiatan



penilaian atas suatu properti, yang berdasarkan karakteristik tertentu pada objek-objek seperti, tanah dan bangunan beserta kelengkapan, alat transportasi, alat berat, alat komunikasi, alat kesehatan serta pertanian, perkebunan, peternakan perikanan dan pertambangan.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya sebagai sumber daya manusia yang menjadi bagian nilai dalam menciptakan visi, misi dan tujuan perusahaan. Kinerja setiap pekerjaan dapat diukur dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga tujuan tersebut dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu kelebihan kompetitif suatu organisasi, sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk menyebabkan suatu organisasi gagal dalam mencapai tujuannya. Dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya sangatlah menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan agar apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan bisa tercapai. Semua itu, hanya bisa didapat jika memiliki kompetensi yang memadai dengan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta budaya organisasi perusahaan yang berjalan dengan baik.

Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Suatu perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien karena sumber daya manusia yang mendukung salah satu faktornya adalah kompetensi yang dapat menopang suatu kegiatan proses kinerja dengan tingkat keberhasilan suatu proses kerja yang tinggi maka

prestasi kerja karyawan dapat dikatakan baik, yang akhirnya berimplikasi pada kinerja perusahaan. dapat memprediksi kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai mengetahui kompetensi yang diperlukan.

Kompetensi merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan. Sesuatu yang dimaksud yaitu karakteristik kompetensi yang menyangkut motif, karakter diri, pengetahuan dan perilaku. Bagi karyawan kompetensi penting untuk terus diasah dan ditingkatkan agar mampu memberikan kontribusi yang lebih bagus lagi bagi perusahaan dimasa mendatang. Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sapto Kasmodiard dan Rekan, adanya karyawan yang kurang dibidang tenaga penilai. Hal tersebut terlihat dalam kesehariannya dimana ada karyawan yang masih bergantung pada satu atau dua orang. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan kemampuan dalam memberikan pelayanan jasa penilaian.

Pemendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah.

Selain itu, faktor beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Saat menghadapi suatu masalah dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki karyawan. Semakin tingginya beban yang dirasakan para karyawan maka karyawan tersebut akan merasa bosan dan malas untuk masuk bekerja sehingga kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sapto Kasmodiard dan Rekan, terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu dengan target perusahaan, dimana beban kerja yang diterima terkadang melebihi dari batas kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga menyebabkan karyawan harus mengerjakan tugas dalam waktu bersamaan, demikian pula pada bagian marketing di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sapto Cabang Palembang yang harus memenuhi target tetapi tidak terpenuhi, yang hal tersebut membuat karyawan sering mengalami tekanan dan menjadi salah satu pemicu beban kerja yang dirasakan karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, Budaya merupakan suatu pola pikir kita terhadap lingkungan untuk mencapai keberhasilan, kecenderungan organisasi dalam perilaku, identitas, pola hubungan yang dinamis, realita, atau kode genetik yang akan menjadi pegangan dari karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sapto Cabang Palembang dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku. Budaya organisasi bisa dikatakan suatu pola terpadu,

perilaku manusia di dalam organisasi termasuk tindakan, pemikiran-pemikiran, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili peraturan-peraturan perilaku bias dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif memiliki kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi, di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Supto Cabang Palembang juga membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin dan kuantitas kerja karyawan yang lebih baik dengan visi dan misi yang jelas dan strategis.

Selain faktor-faktor diatas, terdapat faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

Adapun menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Kasmir (2019:189) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara atau tingkah laku pimpinan kepada bawahannya.

Menurut Edison (2016) gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan bertindak dan bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan seseorang berbeda-beda, maka dari itu tindakan pimpinan dalam perusahaannya tergantung orang yang bekerja disana.

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja sedangkan menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang cukup dan sebagainya.

Uraian diatas terjadi juga pada karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang. Berdasarkan hasil observasi awal di kantor tersebut masih ditemukan adanya beberapa permasalahan klasik menyangkut kinerja karyawan. Berbagai faktor yang menjadi pemicu utama adalah masalah budaya organisasi, selain faktor lainnya, kompetensi dan beban kerja karyawan. Adanya karyawan di kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang yang masih tidak menaati peraturan organisasi tim, diperkuat dengan masih adanya karyawan yang meninggalkan kantor saat jam kerja masih berjalan. Dan terdapat juga karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang yang pulang secara tiba-tiba dan terkadang juga tidak memberi tahu atasan terlebih dahulu, sehingga membuat kerjasama tim yang terjalin menjadi renggang dikarenakan tidak ada rasa saling menghargai sesama tim.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan di lakukan penelitian ini untuk menganalisis dan membuktikan serta mengetahui :

1. Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang
2. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang

3. Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang
4. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

##### **1.4.1 Bagi Akademis**

###### **a. Bagi Mahasiswa**

Hasil dari penelitian ini juga di harapkan dapat di jadikan bahan referensi, informasi dan pertimbangan bagi mahasiswa serta peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini dengan tema berbeda.

###### **b. Bagi peneliti**

Hasil dari penelitian ini di harapkan sebagai sarana bagi peneliti dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam masalah kompetensi, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Bagi praktisi**

a. Bagi perusahaan/ organisasi

Diharapkan agar hasil peniliti ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan kinerjanya.

b. Bagi masyarakat.

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi masyarakat umum untuk mengetahui masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada di perusahaan maupun masyarakat supaya lebih berguna dan bermanfaat.



## DAFTAR PUSAKA

- Anwar, Sanusi, 2011, *Metedologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Busro, Muhammad (2018), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*  
Jakarta: Prenadamedia Group.
- Boyatzis, Richard, E. (2008). *Competencies in The 21st Century. Journal of Management Development*. Vol 27 No. 1, pp. 5-12
- Darsono., Siswandoko, T. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*, Jakarta.  
Nusantara Consulting
- Edison., Emron., Anwar., Yohny., Komariah, 1. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung*. Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok :  
PT. Rajagrafindo Persada
- Handoko, T., Hani. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Libetty
- Permendagri No. 12 tahun 2008 tentang *Pedoman Analisis Beban Kerja*. <http://kemendagri.go.id>
- Rivai, Veithzal, McClelland dan Ella Sagala, 2015. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Rajawali pers, jakarta
- Robbins, S.P, 2013, *Perilaku Organisasi : konsep, Kontroversi dan aplikasi*.  
Jakarta : Prenhallindo
- Spencer., L.M., Signe, M. 1993. *Competence Work Model for Superior Performance*
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta

Tarwaka, 2011. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Grafindo

Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia

Witrawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

Internet :

Yurasti, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan Dan UtKM (Koperasi&Ukm) Kabupaten Pasaman Barat*.

<https://media.neliti.com/media/publications/283361-pengaruh-budaya-organisasi-dan-beban-ker-f9832cb6.pdf> Diunduh tanggal 17 november 2022