

ANALISIS FAKTOR KINERJA KARYAWAN JASA PENILAI PUBLIK MUTTAQIN BAMBANG PURWANTO ROZAK USWATUN DAN REKAN PALEMBANG

Zaleha Trihandayani¹, Eni Cahyani², Wani Fitriah³, Debi Augus Lina⁴

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

zalehatrihandayani.feb@gmail.com, enicahyani@um-palembang.ac.id, wanitriah61@gmail.com, debbylina30@gmail.com

ABSTRACT

Info Artikel:

Diterima 20 Oktober 2024

Direview 30 Oktober 2024

Disetujui 05 November 2024

Keywords:

Competence, Work Dicipline, culture organization, performance

Purpose– This study aims to knowing analyzing the factors that influence employee performance

Design/methodology– The type of research used in this study is associative research. The population of all permanent employees of the Public Appraisal Service Office (KJPP) MBPRU Palembang Branch totaling 163 employees, obtained the number of samples using the Slovin formula, namely 70 employees with a 1% error rate. The sections include Property Appraisers, Marketing, Administration and Engineering & Administration. The data used are primary data and secondary data, Operational performance variables are measured by Quantity of Work Results, Quality of Work Results and Work Discipline, Competence is measured by Knowledge, Understanding and Ability (skill), Work discipline variables are measured Effective use of time, Complying with all organizational or company regulations and Work Targets and Organizational culture variables are measured by Innovation and success in taking risks, Attention to detail and results-oriented. Data collection used in this study were interviews, questionnaires and documentation. Data analysis using the SPSS program and data analysis techniques were carried out by instrument testing and multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination.

Findings - The results of the study together There is a significant influence of competence, discipline and organizational culture on the performance of employees of the Public Appraisal Service Office (KJPP) MBPRU Palembang Branch. There is a significant influence of competence on the performance of employees. There is a significant influence of discipline on the performance of employees. There is a significant influence of organizational culture on the performance of employees.


Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039 Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal sangat penting bagi perusahaan. Karyawan penggerak utama kegiatan-kegiatan organisasi, keberhasilan suatu organisasi

disebabkan adanya sumber daya manusia. Karyawan juga sumber daya dengan akal perasaan, keinginan, keterampilan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno, 2017) sehingga karyawan perlu menjadi perhatian penting

dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi.

Beberapa faktor untuk mencapai kinerja karyawan meliputi kompetensi, disiplin, kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi (Kasmir, 2018). Menurut Spencer dalam (Sutrisno, 2017). Selain itu kinerja tidak terlepas dari Kompetensi dan disiplin kerja karena jika pekerjaan diberikan sesuai dengan kemampuan seseorang, maka karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh. Kedisiplinan individu dalam mengerjakan tugas meningkat. Kesediaan individu dalam mentaati seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial berlaku merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan individu baik secara tertulis maupun tidak, merupakan bentuk disiplin yang ditunjukkan oleh karyawan (M. Hasibuan, 2016). Dalam banyak studi empiris faktor budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan (Cahyani & Agusria, 2023; Cahyani & Septianti, 2019; Soni Kurniawan et al., 2023) karyawan akan menyampingkan latar belakang dan menjalankan tugas sesuai apa yang didengar, lihat dan dialami organisasi tersebut.

Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) suatu bentuk badan usaha secara langsung dari Menteri sebagai wadah bagi penilai publik memberi jasa. Kantor ini berfungsi menilai kekayaan ataupun bisnis dengan perhitungan harga di pasaran, memberikan solusi dan estimasi nilai ekonomi objek penilaian berdasarkan Standar Penilaian Indonesia (SPI). Berdasarkan hasil Pra Riset dan dokumentasi data pencapaian penjualan menggambarkan.

Tabel I
Hasil Penjualan Tahun 2018-2022

Tahun	Target Penjualan	Presentase Pencapaian
2018	7.330.993.000	1,05%
2019	7.500.000.000	1,06%
2020	7.569.790.635	1,11%
2021	4.589.130.000	1,13%
2022	5.181.486.000	1,23%

Sumber: Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang, 2023

Berdasarkan data Tabel I penjualan mengalami penurunan. Hal ini dilihat dari mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menggambarkan kinerja karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU belum optimal.

Peneliti juga melakukan Pra Riset untuk

mengetahui fenomena kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang dengan teknik mewawancarai karyawan sebanyak 30 orang. Berikut pernyataan mengenai faktor produktivitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang. Pernyataan "karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan" dari 30 karyawan yang menjawab 57% menjawab tidak.

Selain itu, karyawan mengisi jawaban "tidak" atas pernyataan "karyawan memiliki pengalaman (pengetahuan) dalam menyelesaikan pekerjaan", beberapa dari karyawan masih mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang lama atau tidak sesuai dengan semestinya, ini mengindikasikan kemungkinan disebabkan pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan masih rendah dan bekerja tidak disiplin. Pada pernyataan keterampilan karyawan dalam memahami sangat tinggi, 45% karyawan menyatakan tidak, hal ini ditunjukkan saat rapat karyawan pasif serta pemahaman pengetahuan pekerjaan masih rendah. Pada pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, dimana karyawan yang sanggup terhadap kerja yang dipilih oleh atasan yang menunjukkan kemampuan karyawan sudah baik. Disiplin pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Palembang belum sesuai dengan yang distandarkan, karyawan masih menunda-nunda pekerjaan, menunjukkan penggunaan waktu yang tidak efektif. Meskipun karyawan selalu mematuhi semua peraturan yang ada di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Palembang, dimana karyawan disiplin atas peraturan yang ada di perusahaan.

Meskipun demikian karyawan dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra, dikarenakan pola pikir karyawan di dalam perusahaan untuk mencoba hal baru yang mengarah pada inovasi seperti mengikuti perkembangan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor produktivitas Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Palembang.

B. KAJIAN PUSTAKA

Definisi dan Faktor Mempengaruhinya

Menurut Kasmir (2018), tiga belas komponen yang mempengaruhi kinerja terdiri

termasuk kemampuan dan keahlian, yang merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas tertentu. Pengetahuan tentang pekerjaan yang kuat Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah kemampuan melakukan suatu/kegiatan dan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk kegiatan tersebut.

Hasibuan (2019) mengatakan kedisiplinan merupakan hasil kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati/mengikuti semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat seseorang bekerja. Tempat kerja dapat terdiri dari ruang, tata ruang, sarana & prasarana. Loyalitas/kesetiaan merupakan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan (Trihandayani, 2023).

Indikator Kinerja Karyawan

Afandi (2018), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: kuantitas kerja, yaitu ukuran yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dapat diukur dalam angka atau padanan angka; dan kualitas kerja, yaitu ukuran yang berkaitan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat diukur dalam angka atau padanan angka lainnya. efektif dalam menyelesaikan tugas, mengalokasikan sumber daya secara efisien. disiplin kerja, taat kepada peraturan dan hukum yang berlaku

Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa diinformasikan, kemampuan untuk menemukan apa yang seharusnya dilakukan di sekitar, dan upaya untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal meskipun keadaan terasa semakin sulit. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja untuk menentukan apakah tujuan telah dicapai atau tidak. Dalam proses kepemimpinan, seorang pemimpin mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikutnya untuk membantu mereka mencapai tujuan organisasi. Salah satu sifat manusia yang paling sulit untuk diterapkan adalah kejujuran.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena maka dihipotesiskan:

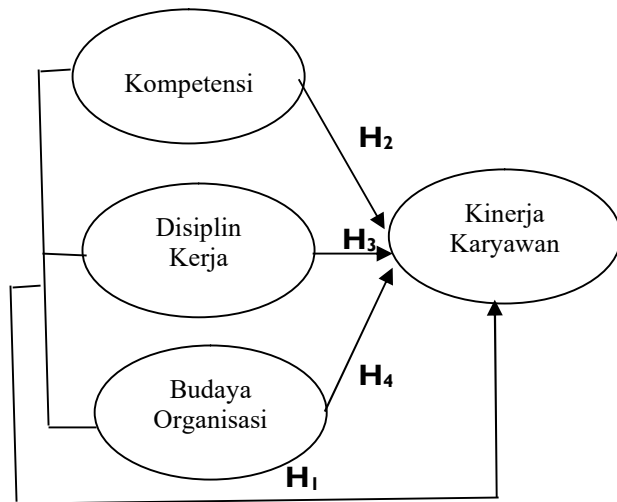
H1 Kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Karyawan

H2 Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

H3 Disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan pada kinerja karyawan
H4 Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah asosiatif, menurut (Asiati, 2020) karena menjelaskan keterkaitan (Hubungan atau Pengaruh) variabel satu dengan variabel lain. Dalam hal ini variabel-variabel yang dikaitkan (Kompetensi, Disiplin dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 163 karyawan, komposisi sampel menggunakan rumus slovin. Sejumlah 70 % karyawan di bagian Penilai Properti, Marketing, Administrasi dan Teknik & Administrasi, dengan tingkat kesalahan 0.1.

Data primer dan data sekunder digunakan dalam penelitian ini, data primer berupa jawaban responden dari kuesioner yang digunakan. Data sekunder seperti jumlah data karyawan, data kinerja penjualan dan lain-lain. Operasional variabel kinerja diukur dengan Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja dan Disiplin Kerja (Afandi, 2018). Kompetensi diukur dengan Pengetahuan (knowledge), Pemahaman (understanding) dan Kemampuan (skill) (Busro, 2018). Variabel disiplin kerja diukur Penggunaan waktu secara efektif, Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dan Target Pekerjaan (Afandi, 2021). Variabel budaya organisasi diukur dengan indikator Inovasi dan keberhasilan, mengambil risiko, Perhatian pada

detail dan berorientasi hasil (Kholilah 2018:158).

Teknik pengumpulan dengan wawancara, kuesioner (Angket) dan dokumentasi. Analisis data menggunakan program SPSS uji intrumens dan analisis regresi linear berganda, hipotesis dan koefisien determinasi. Persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompetensi

X₂ = disiplin kerja

X₃ = Budaya Organisasi

E = standar error

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Karakteristik sampel yaitu jenis kelamin, bidang pekerjaan dan pengalaman bekerja. Berdasarkan Jenis Kelamin berdasarkan jawaban dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 2.

Responden Berdasarkan Gender

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	45	64%
2	Perempuan	25	36%
Total		70	100%

Sumber: diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 2, responden tertinggi berjenis kelamin laki-laki sebesar 64% dari pada perempuan sebesar 36%. Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang didominasi karyawan laki-laki dikarenakan perusahaan tersebut banyak melakukan survei langsung ke lapangan sehingga lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki. Jumlah Berdasarkan jawaban dari responden, diperoleh data tentang bidang pekerjaan.

Tabel 3

Responden per Bagian/Divisi

No	Bagian/Divisi	Jumlah	%
1	Keuangan	15	21%
2	Marketing	19	27%
3	Surveyor	30	43%
4	Lainnya	6	9%
Total		70	100%

Sumber: diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang terbanyak bagian surveyor sebesar 43%, dikarenakan surveyor yang paling dibutuhkan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang. Karyawan berdasarkan data tentang masa bekerja

Tabel 4

Responden dengan Pengalaman Bekerja

No	Pengalaman Bekerja	Jumlah	%
1	< 1 tahun	10	14%
2	1-5 tahun	25	36%
3	6-10 tahun	35	50%
4	>10 tahun	-	-
Total		70	100%

Sumber: diolah SPSS, 2023

Tabel 4, menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang bekerja 6-10 tahun (50%) di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang.

Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk melihat apakah indikator pertanyaan variabel di kuesioner valid dan reliability, hal ini dilakukan kepada 30 responden dalam teorema Pearson, besarnya $df = n - k$ sehingga mendapatkan r_{tabel} 0.3061. Berikut uji validitas yang dilakukan terhadap variabel-variabel yang diteliti:

Tabel 5

Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	Pearson Correlation (rhitung)	r_{tabel} ($\alpha = 10\%$)	Hasil Validasi
Y.1	0,701		Valid
Y.2	0,811		Valid
Y.3	0,840	0,3061	Valid
Y.4	0,835		Valid
Y.5	0,876		Valid
Y.6	0,810		Valid

Sumber: diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pengolahan data variabel kinerja karyawan (Y) tabel 5 menunjukkan nilai *pearson correlation* bernilai $> r_{tabel}$, artinya bahwa seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan dapat digunakan/sesuai.

Tabel 6
Uji Validasi Kompetensi (X1)

Keterangan	Pearson Correlation (rhitung)	Rtabel ($\alpha=10\%$)	Hasil
X1.1	0,815		Valid
X1.2	0,870		Valid
X1.3	0,827	0,3061	Valid
X1.4	0,824		Valid
X1.5	0,792		Valid
X1.6	0,755		Valid

Sumber: diolah SPSS 2024

Pengolahan data variabel kompetensi (X1) Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai seluruh *pearson correlation* > rtabel, artinya seluruh pernyataan variabel kompetensi dapat dijadikan alat ukur yang valid.

Tabel 7
Uji Validasi Disiplin (X2)

Keterangan	Pearson Correlation (rhitung)	Rtabel ($\alpha=10\%$)	Hasil
X2.1	0,777		Valid
X2.2	0,922		Valid
X2.3	0,934	0,3061	Valid
X2.4	0,874		Valid
X2.5	0,911		Valid
X2.6	0,906		Valid

Sumber: diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel disiplin (X2) Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai seluruh *pearson correlation* > rtabel, artinya seluruh pernyataan variabel disiplin dapat diterima.

Tabel 8
Uji Validasi Budaya Organisasi (X3)

Keterangan	Pearson Correlation (rhitung)	Rtabel ($\alpha=10\%$)	Hasil Validasi
Budaya Organisasi			
X3.1	0,865		Valid
X3.2	0,860		Valid
X3.3	0,802	0,3061	Valid
X3.4	0,857		Valid
X3.5	0,825		Valid
X3.6	0,919		Valid

Sumber: diolah SPSS, 2023

Berdasarkan, hasil pengolahan data variabel budaya organisasi (X3) pada Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai seluruh *pearson correlation* memiliki bernilai > rtabel, artinya

seluruh pernyataan variabel budaya organisasi dapat dijadikan alat ukur yang valid.

Uji Reliabilitas

Unuk mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari variabel dilakukan Uji Reliabilitas. Kuesioner yang reliabel/handal jika nilai Cronbach Alpha (α) suatu variabel > 0.60, atau sebaliknya.

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	0,60	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,895	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0,945	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,924	0,60	Reliabel

Sumber: diolah SPSS, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel 9, nilai cronbach alpha semua > 0.60, sehingga disimpulkan bahwa variabel kompetensi, disiplin dan budaya organisasi dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier berganda

Untuk menganalisis pengaruh variabel Kompetensi, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 10
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.540	.288	
X1	.204	.097	.217
X2	.235	.109	.261
X3	.363	.112	.368

a. Dependent Variable: Y

Sumber: diolah SPSS, 2024.

Uji regresi linier berganda Tabel 10, menjelaskan sebagai berikut:

$$Y = 0,540 + 0,204X1 + 0,235X2 + 0,363X3$$

Persamaan Nilai konstanta (α) bernilai positif 0,540. Nilai Positif menjelaskan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Jika semua variabel independen yang meliputi Kompetensi (X1), Disiplin (X2), dan Budaya Organisasi (X3), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka Y bernilai 0,540.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X1) yaitu sebesar 0,204. Nilai tersebut menunjukkan hubungan positif (se arah) antara variabel X1 dan Y. Hal ini artinya jika variabel X1 mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel Y mengalami penurunan sebesar 0,204. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin (X2) memiliki nilai 0,235. Hal ini menunjukkan jika X2 mengalami kenaikan 1%, maka Y naik sebesar 0,235 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai 0,363. Hal ini menunjukkan jika X3 mengalami kenaikan 1%, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Nilai positif artinya menunjukkan hubungan yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui variabel kompetensi, disiplin dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dilakukan uji F hasil sebagai berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	26.188	3	8.729	21.193	.000
Residual	27.185	66	.412		
Total	53.373	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: diolah SPSS, 2024

Nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1, memperlihatkan nilai F_{hitung} 21,193 > F_{tabel} 2,170, dengan tingkat Sig.F 0,000 < 0,1, maka H_0 diterima.

Kemudian, Uji t untuk menguji variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terkait dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	.540	.288	1.878	.065
X1	.204	.097	2.099	.040
X2	.235	.109	2.154	.035
X3	.363	.112	3.257	.002

Sumber: diolah SPSS, 2024

Untuk nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1. Tabel 12 Uji t (Parsial), dapat dilihat nilai t_{hitung} untuk kompetensi (X1) sebesar 2,099 > t_{tabel} 1,294 dengan tingkat sig.t 0,040 < 0,1 (signifikan), H_0 diterima.

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X2) sebesar 2,154 > t_{tabel} 1,294 dengan tingkat sig.t 0,035 < 0,1 (signifikan), maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang. Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (X3) sebesar 3,257 > t_{tabel} 1,294 dengan tingkat sig.t 0,002 < 0,1 (signifikan), H_0 diterima.

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700a	.491	.468	.642

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: diolah SPSS, 2024.

Besarnya nilai Adjusted R Square tabel 13, diperoleh sebesar 0,468 atau 46,8%. Hal ini menunjukkan kontribusi kompetensi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linier berganda bahwa ada pengaruh kompetensi, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan meningkatkan hubungan ketiga variabel yaitu kompetensi, disiplin & budaya organisasi maka kinerja karyawan perusahaan meningkat.

Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan dalam buku Kasmir (2018) dimana faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1) kemampuan dan keahlian,

2) pengetahuan, 3) rencangan kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi kerja, 6) budaya organisasi, 7) kepemimpinan, 8) gaya kepemimpinan, 9) kepuasan kerja, 10) lingkungan kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen, 13) disiplin kerja, berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini dengan variabel Kompetensi (X1), Disiplin (X2) dan Budaya Organisasi (X3).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Annisa Siregar, 2023; Dermawan et al., 2023; R. A. Hasibuan et al., 2024; Satato et al., 2022) yang mengungkap bahwa 3 variabel merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Gambaran umum jawaban kuesioner responden mengenai disiplin perusahaan yang memperlihatkan jawaban karyawan yang mengakui bahwa masih kesulitan dalam mengatur waktu secara efektif, mematuhi peraturan perusahaan dan target pekerjaan saat bekerja, sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan mengalami penurunan.

Ringkasan jawaban responden mengenai budaya organisasi perusahaan memperlihatkan bahwa karyawan yang mengakui bahwa masih kesulitan dalam menjalankan pekerjaan dengan ketekunan, ketulusan dan kesabaran saat bekerja.

Konsistennya jawaban responden pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sejalan dengan kinerja penjualan yang menurun selama 5 tahun terakhir.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Kasmir, 2018) sebagaimana dalam bukunya. Teori tersebut menyatakan bahwa kompetensi termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan teori Robbins dalam buku (Silaen, dkk. 2021) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan. Salah satu faktor yang berhubungan dengan hipotesis ini adalah kemampuan faktor kompetensi sebagaimana kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-

hal yang menyangkut pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Armansyah et al., 2020; R. A. Hasibuan et al., 2024; Shielpani & Firmansyah, 2018; Wasilon et al., 2022) mengungkap bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat diartikan jika karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik hal ini dikarenakan pengetahuan, pemahaman dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompetensi merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang yang di pengaruhi oleh kompetensi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial menunjukkan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (cahyani et al., 2018) (Cahyani & Septianti, 2019; Kholilah et al., 2021) mengungkapkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa disiplin merupakan aspek yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis di awal sudah terbukti. Jika karyawan memiliki budaya organisasi yang baik dan memiliki ketekunan dengan pekerjaannya serta memiliki ketulusan dan kesabaran yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Armansyah et al., 2020; Bakri et al., 2022; Hanny & Adiputra, 2020; Shielpani & Firmansyah, 2018; Wasilon et al., 2022).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Uraian pembahasan kami menyimpulkan Ada pengaruh positif dan signifikan

kompetensi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang baik secara simultan dan parsial.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya kinerja karyawan kuantitas hasil kerja sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga harus mengatasi permasalahan kualitas sehingga kualitas hasil kerja karyawan selalu meningkat dan disiplin kerja yang baik untuk terselesainya pekerjaan dengan tepat waktu. Perusahaan perlu meningkatkan kompetensi karyawan, karena melalui kompetensi dapat menjadikan karyawan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman yang sangat baik, sehingga dapat menghasilkan kerja yang optimal. Perusahaan perlu disiplin, karena dapat menjadi peraturan atau ketetapan yang harus ditaati karyawan, sehingga karyawan bisa menggunakan waktu secara efektif saat bekerja, mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan mampu menyelesaikan target perusahaan. Perusahaan harus lebih meningkatkan budaya organisasi, karena budaya organisasi dapat menjadikan suatu sistem yang dianut dan diyakini oleh karyawan, sehingga karyawan dapat tekun, tulus dan sabar saat melakukan pekerjaan yang diberikan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, Ani., Dessy Hendriyanti. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Gunung Selatan Lestari Palembang. *Jurnal Manajemen*.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa.
- Annisa Siregar. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 113–132. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.185>
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i3.126>
- Asiati, D. I. (2020). *Potret Bumdes Kecamatan Air Sugihan Dan*. 3.
- Bakri, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bhakti, W. (2022). YUME: Journal of Management Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 2022–2704. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1668>
- Busro, M. (2018). *Teori teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Cahyani, E., & Agusria, L. (2023). Integration of Strategy Human Resource Management (SHRM) and Competitive Advantage as a Human Capital Mediator in the Performance of Private Universities. *International Journal of Business, Management and Economics*, 4(1), 56–72. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v4i1.1093>
- Cahyani, E., & Septianti, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Rewards Terhadap Kinerja kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 5(1), 22–41.
- Dermawan, M. R., Matondang, A. R., & Absah, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Simalungun. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 286. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i2.1987>
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. A., Absah, Y., Munir, E., Utara, U. S., & Manajemen, M. (2024). *Performance at the North Sumatra Province Human Resources Development Agency Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara tujuan tertentu*. *Dalam hal*. 5(2), 8209–8225.
- Karyawan, K., Kasus, S., Ie, P. T., Kerja, P. M., Dan, D. K., Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Kholilah, P., A. G., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Argon Medica Palembang. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 38–44. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jempper*, 1(1), 1–7.
- Shielpani, A., & Firmansyah, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Bank Jawa Barat Bantenkantor Cabang Suci Bandung). *Jurnal Manajemen Magister*, 04(02), 139–142.
- Silaen, R. N. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti persada.
- Soni Kurniawan, I. S. K., Cahyani, E., Pratama, R. A., Hutami, L. T. H., & Megarani, S. (2023). The Influence of Organizational Culture, Intrinsic Motivation, and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. *Relevance: Journal of Management and Business*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.22515/relevance.v6i2.5691>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wasilon, W., Moelyati, T. A., & Fitantina, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Wilayah Sumbagsel. *Motivasi*, 7(1), 42. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i1.4204>