

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR JASA PENILAI PUBLIK
(KJPP) MUTTAQIN BAMBANG PURWANTO ROZAK USWATUN DAN
REKAN (MBPRU) CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Debi Agus Lina

NIM : 212020121

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN BUDAYA
ORGANISASITERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR JASA
PENILAI PUBLIK (KJPP) MUTTAQIN BAMBANG PURWANTO
ROZAK USWATUN DAN REKAN (MBPRU) CABANG PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Debi Agus Lina

NIM : 212020121

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Debi Agus Lina
Nim : 212020121
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Muttaqin Bambang Puranto Rozak Uswatun dan Rekan (MBPRU) Cabang Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang,

2024



Debi Agus Lina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Dan Rekan
Cabang Palembang

Nama : Debi Agus Lina
Nim : 212020121
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Pembimbing II

Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN : 0286128102

**Mengetahui,
Dekan**

u.h. Ketua program studi manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapapun karena yang menyukaimu tidak butuh itu dan yang membencimu tidak percaya itu.”
(Ali bin Abi Thalib)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al Baqarah 286)

“Allah tidak akan membawa kamu sejauh ini hanya untuk gagal.”

Mempersembahkan ini kepada :

- Kedua Orang Tuaku
 - Sudarso
 - Faira Apolyna
- Saudara Kandungku
 - M. Bobby Iskandar, S.Ak
- Keluarga tercinta, keluarga besarku
- Serta teman-teman seperjuanganku
- Almamater

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, marilah kita bersyukur atas kehadiran dan kenikmatan Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Budaya Organisasi Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa adanya dorongan dan bantuan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama untuk kedua orang tua (Bapak Sudarso dan Ibu Faira Apolyna) yang telah mendoakan dan bantuannya secara moril maupun materiil yang memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si yang penuh kesabaran dan ketelitian telah membimbing dan memberikan masukan guna menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, SE. MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom. DS, SE. Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M. Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah sabar

membimbing, mendidikan dan memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak Ir. Abdul Rozak, M.SC selaku Kepala Cabang Pimpinan dan seluruh karyawan KJPP MBPRU Cabang Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Superhero dan cinta pertamaku Ayahanda Sudarso, seseorang yang biasa saya sebut bapak. Alhamdulillah kini penulis sudah berada ditahap ini menyelesaikan karya tulis ini, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, untuk semua yang engkau berikan. Perhatian, kasih sayang, cinta dan doa paling besar untuk anak gadis bungsumu ini, terima kasih pak sudah mengantarkan penulis berada ditempat ini, beliau mampu mendidik penulis, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
9. Pintu surgaku, Ibunda Faira Apolyna, seseorang yang biasa penulis sebut mamah. Mustahil penulis mampu melewati semua permasalahan yang penulis alami selama ini jika tanpa doa, ridha dan dukungan dari beliau. Perempuan hebat yang menjadi role model bagi penulis, terimakasih sudah menghantarkan penulis berada sampai saat ini, membesarkan dan mendidik anak-anaknya hingga mendapatkan gelar sarjana serta selalu menjadi penyemangat. Penulis persembahkan karya tulis sederhana ini untuk mamah. Mamah harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup penulis, sehat terus dan hidup lebih lama mah. *Iloveyou more more more.*
10. Kepada cinta kasih saudara penulis, M. Bobby Iskandar, S.Ak. Seseorang yang biasa penulis sebut kakak, terimakasih telah memberikan semangat, dukungan dan motivasi serta terimakasih telah mau

mengajarkan penulis selama proses membuat karya tulis ini sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Untuk teman-teman seperjuangan kuliah penulis Mita Loresta, Lamuhairah Putri Wijayanti, Salsabila Yasintha Putri, Dea Amanda Putri Eva Apiana dan Meyossa Namira Andjani. Terimakasih banyak yang telah membantu serta memberikan sumbangsi pemikiran, tenaga dan semangat dalam memperlancar penulisan skripsi.
12. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2020.
13. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini, tetap memilih tegak dan kuat dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Terimakasih Deby, kamu hebat.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi tulisan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari tulisan ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, 2024

Debi Agus Lina

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------------------------------|
| SAMPUL DEPAN | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PENRNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PRAKATA | vi |
| HALAMAN DAFTAR ISI..... | ix |
| HALAMAN DAFTAR TABEL | xi |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK..... | xiii |

BAB I.PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| A. Latar Belakang Masalah..... | Error! Bookmark not defined. |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 8 |

BAB II.KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DANHIPOTESIS

| | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| A. Kajian Pustaka..... | 10 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 26 |
| C. Kerangka Pemikiran | 29 |
| D. Hipotesisi..... | Error! Bookmark not defined. |

BAB III. METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelian | 34 |
| B. Lokasi Penelitian | 35 |
| C. Operasionalisasi Variabel | 36 |
| D. Populasi dan Sampel | 37 |
| E. Data yang Diperlukan | 39 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 39 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 41 |

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian50
B. Pembahasan Hasil Penelitian..... 72

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan80
B. Saran80

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja | 4 |
| Tabel I.2 Pra Riset Kompetensi | 5 |
| Tabel I.3 Pra Riset Disiplin | 6 |
| Tabel I.4 Pra Riset Budaya Organisasi | 7 |
| Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya | 28 |
| Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian | 36 |
| Tabel III.2 Populasi dan Sampel Berdasarkan Bagian | 38 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 52 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X ₁) | 53 |
| Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X ₂) | 53 |
| Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X ₃) | 54 |
| Tabel IV.5 Uji Reliabilitas | 55 |
| Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 56 |
| Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi | 57 |
| Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja | 58 |
| Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 59 |
| Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X ₁) | 61 |
| Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin (X ₂) | 63 |

| | |
|---|----|
| Tabel IV.12 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X_3)..... | 65 |
| Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda | 67 |
| Tabel IV.14 Uji F (Simultan) | 69 |
| Tabel IV.15 Uji t (Parsial) | 70 |
| Tabel IV.16 Koefisien Determinasi | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran | 32 |
|--------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian

Lampiran Tabel Tabulasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Tabel r

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel T

Lampiran : Surat Keterangan Lunas BPP

Lampiran : Surat Keterangan Selesai Riset Tempat Penelitian

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Cek Plagiat Turnitin

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran : Sertifikat Aplikasi Komputer dan Bisnis

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Pengelolaan Bisnis

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Job Analysis

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Safety Risk Mapping In Office Building

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Employee Recruitment

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan SPSS

Lampiran : Biodata Peneliti

ABSTRAK

Debi August Lina / 212020121 / 2024 / Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan kantor jasa penilai publik (KJPP) MBPRU cabang Palembang. Pada penelitian ini menggunakan 70 sampel, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster sampling*. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif, data yang diperlukan merupakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan dokumentasi, teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis Regresi Linier Berganda variabel kompetensi, disiplin dan budaya organisasi mempunyai koefisien regresi positif berarti bahwa kompetensi, disiplin dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji F yang dilakukan $F_{hitung} 21,193 > F_{tabel} 2,170$ dan $sig F 0,000 < 0,1$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompetensi, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang. Hasil analisis uji t yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel} (2,099 > 1,294)$, disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel} (2,154 > 1,294)$, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel} (3,257 > 1,294)$. Hasil Koefisien Determinasi yang dilakukan menunjukkan nilai *Adjusted R Square* 0,468 (46,8%), sedangkan sisanya (53,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Debi Augus Lina / 212020121 / 2023 / The Influence of Competency, Discipline and Organizational Culture on the Performance of Public Appraisal Service Office Employees MBPRU Palembang Branch.

This research aims to determine the influence of competence, discipline and organizational culture simultaneously and partially on the performance of employees of the Palembang branch of the MBPRU Public Appraisal Services Office (KJPP). In this study, 70 samples were used, sampling techniques were used cluster sampling. The type of research used is associative, the data required is primary data and secondary data. The data collection techniques used were interviews, questionnaires and documentation, the data analysis technique used was Multiple Regression Analysis, F test, t test and the Coefficient of Determination. The results of the Multiple Linear Regression analysis of the variables competence, discipline and organizational culture have a positive regression coefficient meaning that competence, discipline and organizational culture have a positive influence on employee performance. The results of the F test analysis carried out $F_{count} 21.193 > F_{table} 2.170$ and $sig F 0.000 < 0.1$, it can be stated that there is a significant influence of Competence, Discipline and Organizational Culture on the Performance of Employees of the Public Appraisal Services Office (KJPP) MBPRU Palembang Branch. The results of the t test analysis carried out showed that competency had a significant effect on employee performance because $t_{count} > t_{table} (2.099 > 1.294)$, discipline had a significant effect on employee performance because $t_{count} > t_{table} (2.154 > 1.294)$, and organizational culture had a significant effect on employee performance because $t_{count} > t_{table} (3,257 > 1,294)$. The results of the Coefficient of Determination carried out show an Adjusted R Square value of 0.468 (46.8%), while the remainder (53.2%) is influenced by other variables that are not in this research.

Keywords: Competence, Discipline, Organizational Culture, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan dan kinerja juga penting bagi organisasi karena kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien.

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan dicapai dengan memenuhi tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ialah kompetensi, budaya organisasi dan disiplin (Kasmir 2019:182).

Karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa adanya karyawan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja (prestasi kerja) adalah penampilan kerja secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sesuai dengan organisasi yang terdapat dalam organisasi yang diikutinya, (Busro 2019:3).

Ada beberapa faktor untuk mencapai tujuan kinerja karyawan yang harus diperhatikan meliputi kompetensi, disiplin dan budaya organisasi.

Kompetensi adalah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melakukan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan, (Sutrisno 2019:203).

Disiplin kerja adalah suatu peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh suatu organisasi agar para anggota organisasi tersebut memenuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban, (Afandi2021:11).

Disiplin kerja sangat penting dalam memotivasi kehidupan karyawan. Mendisiplinkan diri pada perusahaan dalam memanfaatkan waktu secara kelompok maupun individu serta melaksanakan kewajiban kerja dengan baik. Disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya disiplin dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai dan menjadi kebiasaan atau bisa disebut juga dengan budaya.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, sebab dengan adanya budaya organisasi karyawan akan menyampingkan latar belakang mereka dan menjalankan tugas sesuai apa yang mereka dengar, lihat dan dialami organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah suatu pola

asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik, (Kotler dan Armstrong 2015:4).

Kantor Jasa Penilai Publik atau yang biasa disebut KJPP adalah suatu badan usaha yang memiliki izin usaha secara langsung dari Menteri dan menjadi wadah bagi penilai publik untuk memberi semua jasanya. Fungsi utama dari penilai publik yaitu menilai aset ataupun bisnis sesuai dengan perhitungan ataupun harga di pasaran, mereka juga memberikan solusi dan estimasi mengenai nilai ekonomi suatu objek penilaian berdasarkan SPI atau Standar Penilaian Indonesia.

Kantor Jasa Penilai Publik saat ini KJPP MBPRU & Rekan merupakan salah satu Kantor Jasa Penilai Publik terbesar di Indonesia, baik dilihat dari pengalaman, cakupan layanan jasa yang diberikan, jumlah kantor cabang maupun jumlah tenaga ahli tetap dan penilai yang telah memiliki izin Penilai Publik dari Menteri Keuangan. KJPP tentu tidak asal-asal, hal ini karena sudah diatur sedemikian rupa pada Peraturan Menteri Keuangan RI No.101/PMK.01/2014.

Menurut hasil Pra Riset dan dokumentasi peneliti peroleh data penjualan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU dan Rekan Cabang Palembang.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
Terhadap Penjualan Tahun 2018-2022

| Tahun | Target Penjualan | Realisasi | Presentase Belum Tercapai |
|--------------|-------------------------|------------------|----------------------------------|
| 2018 | 7.330.993.000 | 6.927.643.000 | 1,05% |
| 2019 | 7.500.000.000 | 7.021.000.000 | 1,06% |
| 2020 | 7.569.790.635 | 6.763.366.998 | 1,11% |
| 2021 | 4.589.130.000 | 4.051.403.904 | 1,13% |
| 2022 | 5.181.486.000 | 3.907.916.000 | 1,23% |

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

Berdasarkan data tabel I.1 hasil penjualan mengalami penurunan kinerja. Hal ini dilihat dari kuantitas penjualan yang belum pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh kantor tersebut untuk pencapaian 100%. Diketahui bahwa target yang sudah direncanakan tidak tercapai sesuai dengan keinginan 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 cara mewawancarai karyawan sebanyak 30 orang menggunakan kuesioner. Berikut pernyataan mengenai kinerja karyawan kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang.

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset Kompetensi
Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Palembang

| No | Pernyataan | Setuju | Tidak Setuju |
|----|--|--------|--------------|
| 1 | Karyawan memiliki pengetahuan tentang tujuan | 13 | 17 |
| 2 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 9 | 21 |
| 3 | Karyawan sangat terampil dalam memahami pekerjaan | 19 | 11 |

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

Tabel I.2 menunjukkan banyak karyawan memberikan jawaban tidak untuk poin 1, atas pernyataan pengetahuan karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan, dikarenakan beberapa dari karyawan masih kurang mengetahui tujuan, ini menunjukkan pengetahuan karyawan masih rendah. Pada poin 2 karyawan juga memberikan jawaban tidak atas pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal ini dikarenakan kurangnya motivasi terhadap karyawan. Pada poin 3 karyawan banyak memberikan jawaban ya atas pernyataan karyawan sangat terampil dalam memahami pekerjaan, dimana karyawan yang sanggup dalam bersikap baik saat bekerja.

Tabel I.3
Data Hasil Pra Riset Disiplin
Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Palembang

| No | Pernyataan | Setuju | Tidak Setuju |
|----|--|--------|--------------|
| 1 | Karyawan menggunakan waktu secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan | 5 | 25 |
| 2 | Karyawan selalu mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan | 16 | 14 |
| 3 | Karyawan mampu mencapai target pekerjaan | 6 | 24 |

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

Disiplin pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Palembang secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, terlihat dari tabel I.3 di poin 1 banyak karyawan memberikan jawaban tidak, atas pernyataan karyawan menggunakan waktu secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini karyawan masih menunda-nunda pekerjaan, menunjukkan penggunaan waktu yang tidak efektif. Pada poin 2 karyawan memberikan jawaban ya, atas pernyataan Karyawan selalu mematuhi semua peraturan yang ada di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Palembang, dimana karyawan disiplin atas peraturan yang ada di perusahaan. Selanjutnya poin 3 banyak yang menjawab tidak atas pernyataan karyawan mampu mencapai target pekerjaan, hal ini dikarenakan karyawan merasa target yang terlalu berat.

Tabel I.4
Data Hasil Pra Riset Budaya Organisasi
Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Palembang

| No | Pernyataan | Setuju | Tidak Setuju |
|----|---|--------|--------------|
| 1 | Karyawan telah bekerja dengan ketekunan | 14 | 16 |
| 2 | Karyawan bekerja dengan ketulusan | 12 | 18 |
| 3 | Karyawan memiliki kesabaran dalam bekerja | 11 | 19 |

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

Berdasarkan tabel I.4 menunjukkan banyak karyawan memberikan jawaban tidak untuk poin 1, atas pernyataan karyawan telah bekerja dengan ketekunan, dikarenakan karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan menunjukkan ketekunan karyawan masih rendah. Pada poin 2 karyawan juga memberikan jawaban tidak atas pernyataan karyawan bekerja dengan ketulusan. Pada poin 3 karyawan banyak memberikan jawaban tidak atas pernyataan karyawan memiliki kesabaran dalam bekerja, dimana karyawan yang tidak memiliki kesabaran terbukti dari karyawan yang merasa jenuh karena merasa banyak tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang

4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Cabang Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas lagi, serta mampu mempraktekan teori yang telah didapat selama kuliah dengan realitas yang terjadi di lapangan.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) MBPRU Palembang.

4. Bagi Almamater/Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Livia, S. V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jepara. *Vol I No I 2023* , 33-53.
- Putra, R. D. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12 (e-ISSN: 2461-0593), 2-21.
- Dwi, R. K. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Taspem Makassar. *Volume 3 Issue 1 (2020)*, 3 (1), 173-181.
- Vina, S. W. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karirs Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7, 1-6.
- Tommy, M. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja
- MHD Rizki, A. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*
- Kartika, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Pengaruh Motivasi Kerja*, 2, 101-118.
- Wahyudi, Z. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 31-44.
- Melati, S. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3 (1), 26-38.
- Asiati, dkk. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*. Palembang: NoerFikri.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group (Divisi Kencana)
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Silaen, dkk (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Deni dan Diah. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kabupaten Nganjuk. *Jurnal of Law, Administration and Social Science*. Volume 1 No 2 (2021), 84-94