

## Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Di Banjarmasin

Ridha Affandy<sup>1\*</sup>, Hairudinor<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

\*Corresponding Author: [ridha.affandy4@gmail.com](mailto:ridha.affandy4@gmail.com)

**Abstract:** *The research location was at the Public Appraisal Services Office (KJPP) in Banjarmasin, the research sample was 72 respondents, with the characteristics of the respondents being KJPP employees in Banjarmasin. Questionnaires are used for data collection and data processing to test hypotheses. Next, hypothesis testing uses multiple linear regression analysis. The results of the research are that Organizational Culture has an insignificant effect on employee performance, Competency has an insignificant effect on Employee Performance, Rewards have a significant effect on performance, and Organizational Culture, Competency and Rewards simultaneously have a significant effect on Employee Performance*

**Keywords:** *Organizational Culture, Competency, Rewards, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

SDM menjadi hal yang utama dalam setiap kegiatan perusahaan, dimana semua tindakan yang diambil setiap kegiatan usaha ditentukan oleh manusia yang jadi karyawan perusahaan. Dalam mengembangkan bisnis global yang kompetitif, perusahaan membutuhkan karyawan yang berbakat untuk tumbuh. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Dari hasil penilaian kinerja bisa dipahami bagaimana SDM bekerja sesuai ketentuan yang diharapkan oleh perusahaan, sebab penilaian kinerja karyawan dijadikan standar suatu kinerja, contohnya kejelasan karakter, tingkat kapabilitas, kondisi lingkungan, serta faktor lainnya misal nilai dan budaya, kompensasi dan *reward* (Widyasari, 2003).

Target suatu organisasi harus terbuka dan masuk akal, baik mencari keuntungan (organisasi korporasi) ataupun untuk mempersembahkan pelayanan (organisasi publik). Faktanya, organisasi lebih dari sekedar objektivitas. Sama seperti manusia pada umumnya, organisasi mempunyai kepribadian: ada yang tegas dan ada yang fleksibel,

ada yang blak-blakan dan ada yang baik hati, ada yang inovatif dan ada yang konservatif.

Budaya organisasi yang kompeten bisa meningkatkan rasa *responsibilitas* yang besar di antara anggota organisasi, memotivasi mereka untuk memberikan kinerja yang menyenangkan, dan meraih target organisasi dalam mengabdikan terhadap masyarakat. Organisasi bisa diraih targetnya jika dijaga dengan baik. Apabila kesuksesan dalam membangun organisasi yang baik, efektif, efisien, dan responsif tidak lagi hanya bergantung pada penerapan prinsip-prinsip organisasi yang baik, tetapi pada faktor-faktor *intangibile* lain yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor disebut di atas adalah budaya organisasi yang dimilikinya (Malayu, 2023).

Setiap organisasi mempunyai ciri-ciri yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri-ciri tersebut menjadi identitas organisasi tersebut. Karakteristik ini disebut budaya organisasi. Budaya organisasi mengarah terhadap relasi unik antara norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang menjadi ciri bagaimanakah kelompok ataupun individu menyempurnakan kegiatan. Budaya organisasi memuat nilai yang harus dimengerti, diserap, dan



dipraktikkan dari seluruh individual atau kelompok yang berpartisipasi di dalamnya. Budaya adalah bagaimana sebuah organisasi berkomitmen untuk mencapai visinya, memenangkan hati nasabah atau pemangku kepentingan, menenangkan kompetensi dan membentuk intensitas organisasi.

Menurut Huntington, budaya memastikan pertumbuhan tiap organisasi, apa pun jenisnya. (Zébu, 2009). Budaya organisasi yakni "spirit" organisasi, sebab disitulah filosofi, visi, dan misi organisasi akan jadi motor penggerak berharga untuk membantu perusahaan agar mampu bersaing. Budaya organisasi terbentuk dari filosofi serta nilai organisasi yang diikuti dari insan organisasi. Namun peran pemimpin atau manajer senior berkontribusi besar dalam pembentukan budaya organisasi.

Selain budaya organisasi, kompetensi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dipunyai seseorang yang mengharuskan mereka mencapai kinerja yang bagus dalam tiap pekerjaan, karakterataupun kondisi tertentu, termasuk motivasi, kepribadian, kesadaran diri, kebijaksanaan dan keahlian. Pendapat (Mulyono, 2001), kompetensi sangat berharga dan penting dalam menumbuhkan kinerja atau prestasi kerja pegawai. Kompetensi pendapat Spencer dan Spencer dalam Palan (2007), ialah karakteristik mendasar yang dipunyai seorang individu, secara kausal terkait dengan pemenuhan standar yang dibutuhkan untuk menempati suatu kedudukan. Kompetensi mencakup 5 jenis karakteristik, yakni motivasi, faktor bawaan, kesadaran diri, keterampilan, dan keahlian. Sedangkan (Fogg, 2009) membagikan kompetensi jadi 2 (dua) yakni kompetensi dasar (*threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) menurut kriteria yang dipakai untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar ialah karakteristik utama biasanya berupa keahlian atau kebijaksanaan dasar, sedangkan Kompetensi pembeda ialah kompetensi yang membentuk seseorang tidak sama dari yang lainnya.

Karakteristik intrinsik berarti bahwa suatu persaingan harus bersifat esensial, mencakupi karakter seseorang, dan bisa memperkirakan sikap seseorang dalam kondisi atau kegiatan kerja

tertentu. Kausalitas artinya kemampuan bisa dipakai guna memprediksi kinerja (baik) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan referensi adalah fungsi dari kinerja seseorang yang kemampuannya diukur dengan kriteria atau standar tertentu baik atau buruk. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan ciri mendasar seseorang yang mampu bekerja dengan baik dalam suatu pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi / *Reward*. *Reward* ialah kompensasi, imbalan, atau hadiah yang dimaksudkan agar seseorang lebih rajin dalam upayanya membenahi kinerja yang sudah dicapainya. *Kompensasi / Reward* merupakan suatu wujud penghargaan terhadap suatu performa tertentu yang dilakukan seseorang atau lembaga lain.

*Reward* merupakan suatu cara untuk memotivasi seseorang agar berbuat efektif dan menumbuhkan kinerjanya. *Reward* ialah imbalan atau kompensasi yang dimaksudkan agar seseorang menjadi lebih giat guna menumbuhkan kinerja yang diraih seseorang. *Reward* dapat dimaksudkan yakni suatu wujud imbalan pada suatu prestasi, yang dibagikan baik dari perorangan atau Lembaga yang biasanya dalam bentuk uang atau perkataan (Fitri, Ludigdo & Djamhuri, 2013). *Reward* yang dibagikan pada karyawan akan menganugerahkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

*Reward*, baik berwujud maupun tidak berwujud, membuat setiap orang yang menerimanya bangga. Dalam literatur profesional, *reward* dipahami sebagai apresiasi/penghargaan yang diberikan suatu organisasi terhadap anggotanya, baik moneter, non-moneter, atau psikologis. *Kompensasi / reward* dapat mencakup gaji/upah pokok, insentif, pembayaran berdasarkan kinerja (bonus), peluang karier/promosi, liburan, dan pensiun. *Kompensasi* yang tidak memadai dapat berdampak signifikan terhadap kinerja pekerjaan di masa depan.

Kantor Jasa Penilai Publik atau KJPP ialah badan usaha yang sudah mendapatkan izin usaha dari Menteri Keuangan sebagai tempat bagi Penilai Publik untuk mengimplementasikan usaha di bidang

penilaian serta jasa-jasa lainnya. Selama ini, sebagian besar warga belum memahami mengenai adanya Kantor Jasa Penilai Publik. Dijabarkan PMK Nomor 101/PMK.01/2014 mengenai Penilai Publik, yakni penilai publik ialah penilai yang sudah mendapatkan izin oleh Menteri untuk mempersembahkan jasa, sebagaimana diatur dalam PERMEN ini. Dari arti penilaian bisa dipahami yakni di dalam mekanisme penilaian, penilai publik harus berpedoman pada Kode Etik Penilai Indonesia (KEPI) dan Standar Penilaian Indonesia (SPI). KEPI ialah panduan etik yang harus ditaati oleh penilai dan SPI adalah pedoman dasar yang harus digunakan dalam melakukan proses penilaian

Ada beberapa tujuan dalam penilaian yang dilakukan Penilai Publik, antara lain: tujuan penjaminan utang, lelang, transaksi, laporan keuangan sektor privat ataupun publik, pengadaan lahan, dan tujuan penilaian lainnya sesuai yang diatur di dalam SPI. Dalam berpraktik dalam penilaian Penilai Publik harus sudah memiliki kompetensi, antara lain: sudah lulus pendidikan awal yang sudah diakui oleh profesi penilai, ujian sertifikasi penilai yang bisa diikuti oleh peserta ujian yang sudah membereskan Pendidikan Dasar sampai dengan Pendidikan Lanjutan, mendampingi pendidikan etik yang sesuai dengan KEPI, dan wajib mempunyai sikap profesional untuk memaklumi dan mengaplikasikan SPI di dalam proses penilaian. Selain itu, sesuai panduan SPI dan KEPI penilai wajib memiliki karakter kredibel, independent, netral, dan berpengalaman secara profesional dan menyampaikan semua hal-hal penting untuk pemahaman penugasan yang tepat.

Berdasarkan informasi Laporan Pusat Pembinaan Profesi Keuangan bahwasjumlah KJPP per tanggal 1 Maret 2023 yang teragendakan ialah sejumlah 131 (seratus tiga puluh satu) kantor. Selain itu di jelaskan juga pertumbuhan total KJPP selama 3 tahun terakhir mengalami peningkatan sebesar 3%. Sedangkan peningkatan kantor cabang KJPP di seluruh Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan, pada tahun 2009-2022 total kantor cabang KJPP meningkat sampai dengan 18 kali lipat rata-rata pertumbuhannya adalah 14%. Penambahan tersebut karena dari tahun 2014 telah dibuka

pengelompokan izin Penilai Publik yang baru, yakni Properti Sederhana. Perkembangan total kantor KJPP tahun ke tahun menimbulkan terdapatnya kapasitas pembukaan lapangan kerja yang tinggi dengan panduan kerja yang terbuka dan disahkan kementerian keuangan.

Menurut PMK No. 228/PMK.01/2019 mengenai Perubahan Kedua atas PMK No. 101/PMK.01/2014 mengenai Penilai Publik, KJPP bisa berwujud badan usaha yakni perseorangan serta persekutuan perdata atau firma. Contoh KJPP berwujud perseorangan dibuat dari Penilai Publik yang bertindak sekalian pemimpin ialah KJPP Effendri Rais. KJPP Effendri Rais adalah contoh KJPP yang berbentuk badan usaha individual. Sedangkan KJPP yang berwujud persekutuan perdata ataupun firma didirikan sekurangnya 2 (dua) orang Penilai Publik, yang salah satunya sebagai Pemimpin Rekan dan masing sekutu adalah sebagai Rekan. KJPP berwujud persekutuan perdata ataupun firma. Pemimpinnya harus Penilai Publik yang mempunyai kategorisasi dibidang Penilaian Properti serta Penilaian Bisnis. Berikut terlampir daftar kantor cabang KJPP yang berada di Banjarmasin :

Tabel 1. Daftar Cabang KJPP di Banjarmasin

No.	Nama Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP)	Alamat Kantor Cabang	Jumlah Karyawan
1.	KJPP Muttaqin Bambang Purwanto RozakUswatun dan Rekan	Banjarmasin	12
2.	KJPP Wahyu Yasir Pumamasari dan Rekan	Banjarmasin	10
3.	KJPP Satria Iskandar dan Rekan	Banjarmasin	10
4.	KJPP Pung's Zulkarnain dan Rekan	Banjarmasin	12
5.	KJPP Rizki Djunaedi dan Rekan	Banjarmasin	8
6.	KJPP Iwan Bahcron dan Rekan	Banjarmasin	7
7.	KJPP Guntur Eky Andre dan Rekan	Banjarmasin	6
8.	KJPP Amin Nirwan Alfiantori dan Rekan	Banjarmasin	7
Jumlah			72

Sumber: Data diolah, 2023

Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Banjarmasin yang ada kurang maksimal



dan berjalan kurang baik. Budaya organisasi memiliki peran dalam menetapkan batasan. Dengan kata lain, budaya menghasilkan perbedaan yang terbuka antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, mempersembahkan anggota organisasi rasa individualitas, dan memudahkan mereka untuk terlibat dalam sesuatu yang melampaui kepentingan pribadi mereka. Kompetensi merupakan deskripsi seseorang yang mempunyai kemampuan melaksanakan kegiatan dan lebih khusus lagi merencanakan susunan kegiatan untuk meraih suatu target. Istilah pertama, persaingan, mengarah pada keahlian umum untuk melaksanakan suatu kegiatan secara profesional. Pemberian imbalan / *reward* dianggap dapat memuaskan serangkaian kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan melalui perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan ketika kepuasan karyawan terpenuhi, minat mereka terhadap pekerjaan meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Banjarmasin?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Banjarmasin?
3. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Banjarmasin?
4. Apakah budaya organisasi, Kompetensi dan *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Banjarmasin?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

(Osborne & Plastrik, 2000) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan perilaku, emosi, dan kerangka psikologis yang diinternalisasi dan dibagikan secara mendalam di antara anggota

organisasi. Definisi lain yang dikemukakan (Robbins, 2006) adalah bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama atau pandangan umum yang dianut oleh individu-individu dalam suatu organisasi

Schein dalam (Muchlas, 2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai keyakinan mendasar yang telah dipelajari dan dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk mengatasi masalah yang timbul dari tantangan dengan integrasi internal dan eksternal. Menurut (Koesmono, 2005), (Glaser dkk., 1987) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, simbol, adat istiadat, dan mitos yang menjadi landasan bagi kohesi organisasi dan berkembang seiring berjalannya waktu. Deskripsi umum tentang budaya organisasi berpusat pada makna bersama

### Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2007), kompetensi adalah kemampuan melakukan suatu tugas yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh etos kerja yang ditentukan oleh tuntutan pekerjaan. Menurut (Yudistira dan Siwantara, 2012), kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi.

Kompetensi pegawai dapat diukur tidak hanya melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, namun juga melalui pengembangan temperamen dan karakteristik yang lebih baik, serta citra diri yang lebih baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai yang berkompeten adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan, mampu dan mempunyai pengetahuan yang menyeluruh, mampu melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat, kemampuan melaporkan secara akurat, kemampuan terorganisir dan terencana, kemampuan menciptakan tugas-tugas yang unik, serta seseorang yang bisa mengendalikan emosinya dengan baik.

(Palan, 2007) mengatakan bahwa yang mendorong organisasi untuk fokus pada peningkatan kompetensi pegawainya adalah agar organisasi tersebut dapat berprestasi dan sukses. Saat ini, perusahaan melakukan upaya besar untuk mencapai keunggulan, yang itu dapat dicapai dengan



berinvestasi pada tenaga kerja yang berkompeten. Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria utama dalam menentukan posisi pegawai pada bidang profesional dan fungsionalnya. Perusahaan atau organisasi akan memberikan posisi yang sesuai dengan kompetensi pegawainya agar dapat melaksanakan tugas-tugas utamanya.

## Reward

Upaya menarik tenaga terampil untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan memerlukan pengembangan yang seimbang, yaitu upaya merencanakan, mengerahkan, dan memilih karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata menuju hasil pembinaan, penghargaan diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa dalam pekerjaannya. Dengan memberikan penghargaan ini, perusahaan ingin mengapresiasi pencapaian karyawan dan mendorong mereka untuk melakukan upaya lebih lanjut dan mewujudkan potensi mereka. Perusahaan memberikan penghargaan ketika hasil kerja karyawan memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan perusahaan. Ada pula yang menghargai karyawan karena kerja keras dan dedikasinya selama bertahun-tahun dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya.

Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja baik yang mereka berikan. Setiap karyawan yang bekerja dengan baik di dalam organisasi berhak atas penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Pengusaha juga memberikan insentif kepada anggota staf untuk meningkatkan produktivitas dan menumbuhkan budaya loyalitas dan retensi. Insentif dapat berupa uang tunai (gaji, bonus, tunjangan), tantiem, atau insentif.

## Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan selama melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sedangkan kinerja menurut (Rivai, 2014) adalah perilaku aktual yang ditunjukkan pekerja sebagai hasil kerja mereka yang

dihasilkan sejalan dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Suyadi dalam (Armanu dan Mandayanti, 2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, tanpa melanggar hukum, dan sah sesuai dengan moral dan etika. (Hasibuan, 2011), sebaliknya, mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya, dengan mempertimbangkan bakat, pengalaman, dan keikhlasannya.

Kinerja adalah derajat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2005). Menurut Simanjuntak, kinerja individu juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan atau hasil yang dicapai seseorang dalam kaitannya dengan tujuan yang harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut standar yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan (Foster dan Seeker, 2001).

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai topik kinerja, penulis mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja mencakup pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok orang. Oleh karena itu, kinerja mencerminkan hasil yang dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang. Kinerja menurut (Sutrisno, 2011) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja, dan hal ini menentukan tingkat kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. (Mathis dan Jacksin, 2010)

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian kuantitatif. Metode dalam penelitian ini ialah metode survei. Metode survei ialah metode akumulasi data primer dengan



membagikan persoalan-persoalan pada responden individu (Jogiyanto, 2014), metode ini dipakai guna mendapatkan data secara alamiah (bukan buatan), dalam penelitian ini pengumpulan datanya dengan mengedarkan kuesioner dan wawancara. Metode survei biasa dipakai guna membuktikan hipotesis penelitian, Setuju hipotesis deskriptif, komparatif, maupun asosiatif.

Tipe penelitian yang dipakai bersifat *eksplanatory* yakni suatu penelitian yang menyoroti antar variabel dan membuktikan hipotesis yang sudah dirumuskan yang berwujud kausal yang membuktikan pengaruh (determinan) satu ataupun lebih variabel independen kepada satu ataupun pun lebih variabel dependen. Variabel independent pada penelitian ini ialah Budaya Organisasi, Kompetensi, Reward dan variabel dependennya ialah Kinerja Karyawan.

Objek penelitian ialah persoalan yang diteliti. Objek penelitian dalam penelitian ini ialah Budaya Organisasi, Kompetensi, Reward dan Budaya Organisasi. Objek penelitian yakni persoalan yang dikaji. Objek dari penelitian ini ialah Budaya Organisasi, Kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Banjarmasin ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Banjarmasin memiliki data yang diperlukan guna penyusunan penelitian..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menciptakan *t statistic* sebanyak 1.017 dengan *probability value* sebanyak 0.313. Hasil pengujian membuktikan *absolute t statistic* ( $|t\ statistic| < t\ table$  (1.995) atau *probability value > level of significance* ( $\alpha$ )=5%). Kondisi ini bermakna ada pengaruh yang tidak signifikan Terhadap kinerja karyawan.

Angka indeks terendah pada variabel Budaya Organisasi ialah pertanyaan “Perusahaan wadah bekerja menganugerahkan keterbukaan Terhadap karyawan untuk percaya diri dalam mengambil risiko

Terhadap apa yang dilaksanakannya dalam menumbuhkan perusahaan” dengan angka 3,69 sedangkan indeks tertinggi ialah pernyataan “Perusahaan tempat kerja mempunyai aturan dan standar yang telah disosialisasikan Terhadap karyawan agar dapat dipatuhi dan di taati” dengan angka 4,38. Berdasarkan angka indeks yang didapat dari Penelitian tersebut membuktikan yakni karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik (KJPP) di Banjarmasin mempunyai penilaian bagus Terhadap Budaya Organisasi di Perusahaan tempatnya bekerja.

Pada Uji Regresi hasil Koefisien pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan sebanyak 0.110 membuktikan koefisien budaya organisasi bernilai positif, yang mengindikasikan yakni budaya organisasi mempunyai pengaruh yang searah dan tidak signifikan Terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini bermakna makin baik budaya organisasi, maka akan meningkat kinerja karyawan sebanyak 0.110, walaupun peningkatan tersebut tidak signifikan.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial pengaruh kompetensi Terhadap kinerja karyawan membuktikan *t statistic* sebanyak 1.951, dengan *probability value* sebanyak 0.055. Hasil pengujian membuktikan *absolute t statistic* ( $|t\ statistic| < t\ table$  (1.995) atau *probability value > level of significance* ( $\alpha$ )=5%). Kondisi ini bermakna termuat pengaruh yang tidak signifikan Terhadap kompetensi Terhadap kinerja karyawan.

Angka indeks terendah pada variabel Kompetensi ialah pertanyaan “Dalam menyelesaikan kewajiban, saya mengutamakan aktivitas kantor dari pada pekerjaan individu” dengan angka 3,82 sedangkan indeks tertinggi ialah pernyataan “Mempunyai kemampuan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja” dengan angka 4,43. Berdasarkan angka indeks yang didapat dari Penelitian tersebut membuktikan yakni karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik (KJPP) di Banjarmasin mempunyai penilaian bagus Terhadap Kompetensi di Perusahaan tempatnya bekerja.

Pada Uji Regresi koefisien pengaruh kompetensi Terhadap kinerja karyawan ialah

sebanyak 0.231 membuktikan koefisien kompetensi bernilai positif yang mengindikasikan yakni kompetensi mempunyai pengaruh yang searah dan tidak signifikan Terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini bermakna semakin baik kompetensi maka akan menumbuhkan kinerja karyawan, walaupun peningkatan tersebut tidak signifikan.

#### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian parsial pengaruh reward Terhadap kinerja karyawan membuktikan *t statistic* sebanyak 6.775 dengan *probability value* sebanyak 0.000. Hasil pengujian tersebut membuktikan *absolute t statistic* (*t statistic*) > *t table* (1.995) atau *probability value* < *level of significance* ( $\alpha$ )=5%). Kondisi ini bermakna termuat pengaruh yang signifikan reward Terhadap kinerja karyawan.

Angka indeks terendah pada variabel Reward ialah pertanyaan “Perusahaan memberikan bonus Terhadap karyawan sesuai dengan performa karyawan” dengan angka 3,88 sedangkan indeks tertinggi ialah pernyataan “Bonus yang diberikan karyawan menumbuhkan semangat dalam bekerja” dengan angka 4,56. Berdasarkan angka indeks yang didapat dari Penelitian tersebut membuktikanyakni karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik (KJPP) di Banjarmasin mempunyai penilaian bagus Terhadap Reward di Perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan yang tidak memberikan bonus sesuai dengan performa karyawan di anggap tidak akan menumbuhkan kinerja karyawan, sedangkan perusahaan yang memberikan bonus dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja.

Pada Uji Regresi koefisien pengaruh reward Terhadap kinerja karyawan ialah sebanyak 0.626 membuktikan koefisien reward bernilai positif yang mengindikasikan yakni reward mempunyai pengaruh yang searah dan signifikan Terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini bermakna makin menarik reward maka akan menumbuhkan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan koefisien determinasi (*R Square*) yang didapatkan dari model regresi pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan reward Terhadap kinerja karyawan ialah sebanyak

0.772. Kondisi ini bermakna keragaman kinerja karyawan bisa dijelaskan atau dipresentasikan oleh variabel budaya organisasi, kompetensi dan reward sebanyak 77.2%, atau dengan kata lain peran serta variabel budaya organisasi, kompetensi dan reward Terhadap kinerja karyawan ialah sebanyak 77.2%, sedangkan sisanya 22.8% yakni peran serta dari faktor lain yang tidak dijelaskan pada Penelitian ini.

Analisis pengaruh variabel independent Terhadap variabel dependen pada Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi, kompetensi dan reward Terhadap variabel kinerja karyawan dengan menggunakan statistik uji F (*F Statistic*).

Berdasarkan hasil statistik uji F membuktikan *F statistic* sebanyak 76.922 dengan *probability value* sebanyak 0.000. Hasil pengujian membuktikan *F statistic* > *F table* (2.74) atau *probability value* < *level of significance* ( $\alpha$ )=5%). Kondisi ini bermakna termuat pengaruh yang signifikan secara simultan atau berbarengan budaya organisasi, kompetensi dan reward Terhadap kinerja karyawan.

Selain itu melalui *standardized coefficient* juga dilakukan untuk mengidentifikasi variabel independen yang sangat berpengaruh atau mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap variabel dependen. Yakni yang mempunyai *standardized coefficients* paling besar Terhadap kinerja ialah reward yaitu sebanyak 0.648. Dengan demikian variabel reward yakni variabel yang paling berpengaruh atau mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan dari pembahasan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan analisis dan hasil pengujian secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan atas Kinerja Karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Banjarmasin.
2. Berdasarkan analisis dan hasil pengujian secara parsial, Kompetensi berpengaruh tidak



signifikan atas Kinerja Karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Banjarmasin.

3. Berdasarkan analisis dan hasil pengujian secara parsial, Reward berpengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Banjarmasin.
4. Berdasarkan analisis dan hasil pengujian secara simultan, Budaya Organisasi, Kompetensi dan berpengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Banjarmasin

## DAFTAR PUSTAKA

- Alni Rahmawati, dkk. 2014. *Statistika Teori dan Praktek Edisi II*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta
- Amin Nikpour, 2017, *Dampak budaya organisasi pada kinerja organisasi: Mediasi peran organisasi karyawan komitmen*
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ari Pradanawati, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pt. Bpr Setia Karib Abadi Semarang*
- Armanu, F.R dan Mandayanti. 2012. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai (Studi pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram), *Jurnal Aplikasi Manajemen* ISSN :1693-5241 Vol.10(1):152-160.
- Denison, D.R. 2000. *Organizational Culture Introduction*. Philadelphia: Mosby Company
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fitri, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo, dan Ali Djamhuri. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi* Vol. 5, No. 2, September 2013, pp. 157-171
- Foster, B. S., dan R. Karen, 2001, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PPM, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAskara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Karneli, Okta Nimran, Umar Al Musadiq, Nayati Utami, Hamidah, 2015, *European Journal of Business and Management*. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kewirausahaan Orientasi pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan
- Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan KepuasanKerja Serta Kinerja Karyawan: *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol7, no.2, September 2005:171-188
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Muhammad Faldy Ferryansah, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan KomitmenOrganisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Kasus Pada Pppa Darul Qur'an)
- Pace R. Wayne and Faules, Don F, 2001. "Komunikasi Organisasi", ROSDA, Bandung
- Palan, R. (2007) *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta.





- Rizki Sandi Pratama, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (Ppatk)*
- Robbins, Stephen. P. 2006, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Path Analysis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe., 1993. *Competence at Work.*, Canada: JohnWiley & Sons, Inc.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Untung Budi Widodo, 2021, *Influence Of Organizational Culture And Competence On Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance*
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisike 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wasiman, 2020, *Effect Of Organizational Culture, Rewards, Competence, And Organizational Citizenship Behavior*
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Widyasari, Yuanita. 2003. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir (Studi Pada UNDIP dan UNIKA Soegijapranoto)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yayan Sudaryana, 2021, *Effect of Competence, Organizational Culture, and Motivation towards Employee Performance at PT Kukuh Tangguh Sandang Mills*
- Yudistira, Cokorda Gede Putra. dan I Wayan Siwantara. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. (6):1 h: 99 – 108
- Zebua, J. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Staf rekam Medik Rumah sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan*. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara

