

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.
BAYTI BAHTERA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

RIZKI RIO ROMADHAN

NPM. 1601110134

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RIZKI RIO ROMADHAN
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.0134
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. BAYTI
BAHTERA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 13-10-20 Pembimbing I : Azmir Ferdinansyah,SE,MM
NIDN : 0221105801

Tanggal 14-10-20 Pembimbing II : Liliana Tabrani,SE,M.Si
NIDN : 0214066501

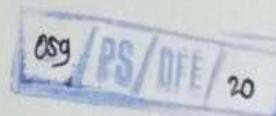
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi :

Tanggal 14-10-20



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



MOTTO :

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya pada Tuhanlah hendaknya kamu berharap”.

(Surat Al-Insyiraah, ayat 8)

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ♥ Ayahanda Edwarmansyah dan Ibunda Koryati Evita Dewi atas segala do'a dan kasih sayang selama ini
- ♥ Ayuk-ku Fitria Puspita Sari, Kakak-ku Bayu Segara, dan Keponakan-ku Bilqis Cahaya Dealova yang selalu memberi semangat serta motivasi
- ♥ Teman-teman seperjuangan di Universitas Tridinanti Palembang
- ♥ Kepada teman-teman yang bertanya kapan “LULUS”
- ♥ Almamater yang kubanggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizki Rio Romadhān

Nomor Pokok : 160.111.0134

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, 9 September 2020



RIZKI RIO ROMADHAN

ABSTRAK

Rizki Rio Romadhan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Bayti Bahtera Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Azmir Ferdinansyah,SE,MM dan Ibu Liliana Tabrani,SE,M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bayti Bahtera Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh $F_{hitung} = (25,608) > F_{tabel} = (3,29)$, atau secara signifikansi diperoleh $F_{sign} = 0,000 \leq \alpha = 0,05$, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV. Bayti Bahtera Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Bayti Bahtera Palembang dengan nilai $t = 3,198 > t_{tabel} = 1,69389$ atau secara signifikan $t_{sig} = 0,003 \leq \alpha = 0,05$.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Bayti Bahtera Palembang dengan nilai $t = 3,237 > t_{tabel} = 1,69389$ atau secara signifikan $t_{sig} = 0,003 \leq \alpha = 0,05$.

Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi setiap individu menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

ABSTRACT

Rizki Rio Romadhan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Bayti Bahtera Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Azmir Ferdinansyah,SE,MM dan Ibu Liliana Tabrani,SE,M.Si).

This study aims to determine whether there is a significant influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at CV. Bayti Bahtera Palembang. Population and sample in this study were 35 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data is obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity tests and reliability tests. While the hypothesis testing is done by using the F test and t test.

Based on the results of data processing with SPSS Ver.24 in the F test, it is found that $F_{count} = (25,608) > F_{table} = (3.29)$, or significantly obtained $F_{sign} = 0,000 \leq \alpha = 0.05$, it is known that Leadership Style and Organizational Culture collectively provide a positive and significant influence on employee performance at CV. Bayti Bahtera Palembang.

Based on the t test or partial test, Leadership Style (X_1) has a significant effect on employee performance at CV. Bayti Bahtera Palembang with a value of $t = 3.198 > t_{table} = 1.69389$ or significantly $t_{sig} = 0.003 \leq \alpha = 0.05$. Based on the t test or partial test, Organizational Culture (X_2) has a significant effect on employee performance at CV. Bayti Bahtera Palembang with a value of $t = 3.237 > t_{table} = 1.69389$ or significantly $t_{sig} = 0.003 \leq \alpha = 0.05$.

It is suggested to further improve the leadership style policies and organizational culture of each individual for the better to improve employee performance.

RIWAYAT HIDUP

Rizki Rio Romadhan, dilahirkan di Palembang tanggal 30 Januari 1997 dari bapak yang bernama Edwar mansyah dan Ibu yang bernama Koryati Evita Dewi. Merupakan anak-ke 3 (tiga) dari 3 (tiga) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 17 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 33 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMA ARINDA Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang di limpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Bayti Bahtera Palembang”

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Azmir Ferdinansyah,SE,MM. selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Liliana Tabrani,SE,M.Si. selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan CV. Bayti Bahtera Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua, Ayah dan Ibu yang telah banyak memberikan dorongan baik moril maupun materil serta do'a restu dan bantuan yang

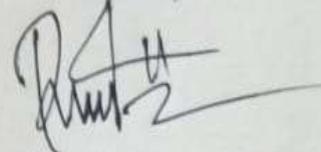
tiada ternilai dan telah mencurahkan seluruh hidupnya untuk mendidik dan membesarkan penulis.

9. Kepada Ayuk-ku, Kakak-ku, dan Keponakan-ku yang selalu memberi semangat serta motivasi.
10. Kepada Keluarga Kogap, Keluarga Goro dan Sahabat-Sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Kepada Murni, Jeri Saputra, Widiarso Adi Pamungkas, Diki Iriansyah dan Afni Shintia yang sudah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini.
12. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 9 September 2020

Penulis,



Rizki Rio Romadhan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Kinerja	10
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	12
2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	14
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	15
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	15
2.1.3.2 Fungsi Kepemimpinan	16
2.1.3.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan	18
2.1.3.4 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan	19
2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	23
2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	23
2.1.4 Budaya Organisasi	24
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	24
2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi	26
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	27
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	29
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.1.1	Tempat Penelitian	33
3.1.2	Waktu Penelitian	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.1	Sumber Data	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	35
3.4	Rancangan Penelitian	35
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	36
3.5.1	Variabel Penelitian	36
3.5.2	Definisi Operasional	37
3.6	Instrumen Penelitian	41
3.6.1	Uji Validitas	42
3.6.2	Uji Reliabilitas	42
3.7	Teknik Analisis Data	43
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	43
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	43
3.7.2.1	Regresi Linear Berganda	44
3.7.2.2	Koefisien Korelasi (r)	45
3.7.2.3	Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.8	Uji Hipotesis Penelitian	46
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	46
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	46
3.9	Langkah dan Jadwal Kerja	48
3.9.1	Langkah Kerja	48
3.9.2	Jadwal Kerja	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	51
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	52
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.2	Pembahasan	55
4.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	57
4.3.1	Uji Validitas.....	57
4.3.2	Uji Reliabilitas	59
4.4	Analisis Data	59
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	59
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial	64
4.4.3	Regresi Linear Berganda	64
4.4.4	Koefisien Korelasi	65
4.4.5	Koefisien Determinasi	67

4.5	Uji Hipotesis	68
4.5.1	Uji F (Uji Simultan)	68
4.5.2	Uji T (Uji Parsial)	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	29
Tabel 3.1	Variabel dan Definisi Operasional	37
Tabel 3.2	Skala Likert.....	41
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 3.4	Jadwal Kerja	50
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	60
Tabel 4.7	Presentase Skor Variabel Gaya Kepemimpinan.....	61
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	61
Tabel 4.9	Presentase Skor Variabel Budaya Organisasi	62
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Kinerja	63
Tabel 4.11	Presentase Skor Variabel Kinerja.....	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Linear Berganda	64
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	66
Tabel 4.14	Uji Korelasi	67
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.16	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	68
Tabel 4.17	Hasil Uji t (Uji Parsial).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 3.1 Regresi Linear Berganda	44
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi CV. Bayti Bahtera Palembang.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai.

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena

dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Kinerja pada umumnya adalah suatu hasil akhir atau hasil kerja seorang karyawan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi (Hussein Fattah, 2014). Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerja lainnya. Beberapa diantaranya, kinerja karyawan juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi suatu perusahaan. Akibat dari komunikasi antar karyawan yang rendah, absensi yang rendah atau telat datang bekerja maka terjadilah kinerja yang rendah.

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda antara satu dengan pemimpin lainnya dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan

menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sudah menjadi fenomena yang saling bergantung, sebab setiap organisasi atau perusahaan memiliki pemimpin yang berbeda, sehingga akan menciptakan budaya organisasi yang berbeda pula. Perbedaan yang kita dapatkan seperti; etos kerja karyawan, team work dan yang lainnya ini menggambarkan gaya kepemimpinan yang ada didalam organisasi tersebut dan juga menggambarkan budaya yang ada dalam organisasi. Jika kepemimpinannya menimbulkan budaya organisasi yang baik terhadap karyawan, maka diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Kebanyakan karyawan adalah fleksibel, mereka cenderung mengikuti pemimpinnya dan menerima perilaku organisasi seperti apa adanya. Jika budaya kerja bersahabat, maka karyawan akan bersahabat. Sebaliknya, jika budaya kerja kritis, maka karyawan akan kritis. Menurut Schein (dalam Rusydi, 2017) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan

lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi, untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi memberi pedoman bagi pegawai karena akan membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai basis dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Didalam sebuah organisasi yang besar diperlukan kepemimpinan dan budaya organisasi yang selalu dapat mendukung terciptanya peningkatan, penggerakkan, pengendalian dan pengarahan anggota-anggotanya. Dengan manajemen kepemimpinan yang baik dan pembinaan budaya organisasi yang tepat maka organisasi akan dapat terhindar dari permasalahan kompleks, yaitu hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan, sehingga kinerja karyawan pun akan dapat dicapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) selain dari pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Budaya Organisasi (X_2) yang diteliti adalah komunikasi dan kompetensi.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steriner (Mulyana, 2013:68), komunikasi adalah transisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figure, grafik dan sebagainya. Selain komunikasi yang baik antara karyawan, diperlukan pula kompetensi yang tepat, guna memaksimalkan hasil kinerja karyawan terhadap

perusahaan. Menurut David Mc. Clelland dalam (Sedarmayanti, 2011) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”.

CV. Bayti Bahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi, yang memberikan jasa penitipan dan pengiriman barang. Karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan yang kompeten agar dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya dalam bekerja dapat dengan maksimal.

CV. Bayti Bahtera menyadari bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangatlah penting untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik, maka dari itu CV. Bayti Bahtera menerapkan sistem gaya kepemimpinan dan budaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial serta sikap kerja karyawan. Perusahaan mendorong karyawan bekerja secara profesional yang berorientasi pada produktivitas dan efisiensi.

CV. Bayti Bahtera menyadari bahwa SDM merupakan salah satu hal utama untuk mendukung kesuksesan kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan menempatkan pengelolaan SDM sebagai salah satu strategi dan kunci utama dalam mencapai kesuksesan kinerja.

Berdasarkan fenomena hasil wawancara singkat yang dilakukan penulis, masih ada beberapa kekurangan seperti menerapkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai. Selain itu juga terdapat faktor-faktor lain yang

mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan yang dipengaruhi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menarik peneliti mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin melihat sejauh mana hubungan variabel – variabel tersebut dengan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bayti Bahtera”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bayti Bahtera?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Bayti Bahtera?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Bayti Bahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bayti Bahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Bayti Bahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Bayti Bahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang di dapat selama masa pendidikan kuliah kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini di harapkan menjadi dokumen akademik serta dapat digunakan untuk menambah informasi dan refrensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bianca, Okky Camilla. 2017. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta”*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Girniawan, Eggy. 2019. *“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agrarian Tata Ruang / BPN Kantor Pertahanan Kota Palembang”*, E-Journal Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Vol 17.
- Habibi, Robi. 2017. *“Pengaruh Keselamatan Kerja (K3) Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bisma Palembang”*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Iriansyah, Diki. 2020. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan OYO Hotel The Pippe House Palembang”*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Megasari, Devi Aprilyani.2017. *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Di Mujigae Resto Bandung”*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung. (Diakses dari, <http://repository.unpas.ac.id/>)
- Naufal, Nasan Faris Naufal. 2018. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung”*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas. (Diakses dari <http://repository.unpas.ac.id/>)
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. (Diakses dari , www.kajianpustaka.com)
- Salengo, Roy. 2020. *“Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Go – Food Pada PT. Gojek”*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Sari, Desti Ratna. 2017. *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang”*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Sari, Novita. 2015. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Swasta (Politeknik Anika, Politeknik Akamigas, dan Politeknik Akamigas) di Palembang”*, E – Journal Politeknik Anika Vol. 1 No. 2.

Shintia, Afni. 2020. *“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pandawa Karya Palembang”*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.

Sugiarti, Cucu. 2019. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”*, Vol 4. No 1 (Diakses dari, <http://journal.unsika.ac.id>)

Sugiyono, 2013. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif”*. Alfabeta : Bandung

Sulbahri.dkk, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang.