

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. CEMERLANG JAYA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

**TERECHA AGNESIA
NPM 1801110046**


**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Terecha Agnesia
Nomor Pokok : 1801110046
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV.Cemerlang Jaya Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19/10/2022 Pembimbing I: 
Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

Tanggal 19/10/2022 Pembimbing II : 
Yuni Adinda Putri, SE., M.Si.
NIDN : 0207069401

209/PS/DFE/22

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikdal, SE, Msi, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Mengetahui,
Ka. Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Terecha Agnesia
Nomor Pokok : 1801110046
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV.Cemerlang Jaya Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10/10/2022 : Ketua Penguji : 
Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

Tanggal 10/10/2022 : Penguji II : 
Yuni Adinda Putri, SE., M.Si.
NIDN : 0207069401

Tanggal 15/10/2022 : Penguji III : 
Kamariah, SE, MM
NIDN : 0221075802


204/PS/DFE/22

Dekan Fakultas Ekonomi




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

Mengetahui,
Ka. Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ “Orang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.” –Imam Syafi`i.
- ❖ “Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah.” -Ayu Estiningtyas.

Kupersembahkan kepada:

- ❖ Ibunda dan Ayahanda ku tercinta
- ❖ Kakak, adik dan seluruh Keluarga tersayang
- ❖ Para pembimbingku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Terecha Agnesia

NPM : 1801110046

Judul : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cemerlang Jaya Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri disamping tim pembimbing dan bukan hasil penjiplakan / plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan / plagiat dalam skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Tridianti Palembang sesuai hukum yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Palembang,

2022



Terecha Agnesia

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Alalah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CEMERLANG JAYA PALEMBANG”** Dapat diselesaikan dengan baik..

Skripsi ini dibuat dalam rangka untuk memenuhi syarat ujian strata 1. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan serta terdapat banyak kekurangan, namun berkat bimbingan dan bantuan serta semangat dari berbagai pihak maka skripsi dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE.M.SI.AK,CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,M.M. Selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang dan selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dalam menyusun skripsi ini.
4. Ibu Yuni Adinda Putri, SE., M.Si. Selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, koreksi serta nasehat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
6. Ayah, Ibu, Kakak, Adik dan seluruh keluarga besarku yang telah memberikan doa, semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan yang telah memberikan semangat dan kerjasama dengan baik dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kekeliruan baik isi maupun cara penulisan yang dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki, oleh karena itu dengan hati yang ikhlas penulis mengrapakan kritik dan saran yang edukatif dan membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan skripsi yang akan datang.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan Allah SWT yang akan membalas dan melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya.

Palembang,

2022

Terecha Agnesia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	15
2.1.2 Kompetensi.....	17
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	17
2.1.2.2 Model Kompetensi.....	17
2.1.2.3 Tipe Kompetensi.....	18
2.1.2.4 Kategori Kompetensi	25
2.1.2.5 Tingkat Kompetensi.....	25
2.1.2.6 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	26

2.1.2.7 Mengatasi Hambatan Kompetensi	28
2.1.3 Budaya Organisasi	30
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	30
2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	32
2.1.3.3 Pembentukan Budaya Organisasi	33
2.1.4 Kepemimpinan.....	34
2.1.4.1 Definisi Kepemimpinan	34
2.1.4.2 Tipe-tipe Kepemimpinan.....	36
2.1.4.3 Fungsi dan Sifat Kepemimpinan.....	37
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	41
2.3 Kerangka Berfikir	44
2.4 Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	47
3.1.1 Tempat Penelitian	47
3.1.2 Waktu Penelitian	47
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.2.1 Sumber Data	47
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	48
3.3 Populasi dan Sample dan Sampling	49
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sample	50
3.3.3 Teknik Sampling.....	51
3.4 Rancangan Penelitian	51
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	51
3.5.1 Variabel Penelitian.....	51
3.5.2 Defenisi Operasional Variabel.....	53
3.6 Instrument Penelitian	56
3.6.1 Uji Validitas.....	58
3.6.2 Uji Reliabilitas	59
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	59

3.6.4	Uji Normalitas	60
3.6.5	Uji Multikolinearitas	61
3.6.6	Uji Autokorelasi.....	61
3.6.7	Uji Heteroskedastisitas	61
3.7	Teknik Analisis Data.....	62
3.7.1	Analisis Regrasi Linier Berganda	62
3.8	Uji Hipotesis Statistik	64
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1	Karakteristik Responden	69
4.1.1	Responden Berdasarkan Usia.....	69
4.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
4.2	Hasil Penelitian	71
4.2.1	Hasil Validitas	71
4.2.1.1	Uji Validitas Kompetensi (X1).....	71
4.2.1.2	Uji Validitas Budaya Organisasi(X2)	72
4.2.1.3	Uji Validitas Kepemimpinan (X3).....	72
4.2.1.4	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	73
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	74
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.2.3.1	Uji Normalitas	74
4.2.3.2	Uji Multikolinearitas	77
4.2.3.3	Uji Autokorelasi	78
4.2.3.4	Uji Heteroskedastisitas	79
4.2.4	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	83
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
5.1	Kesimpulan.....	88
5.2	Saran	89
	DAFTAR PUSTAKA	91
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Absensi Karyawan CV. Cemerlang Jaya Palembang Tahun 2021	3
2.1. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan	42
3.1 Jadwal Penelitian	47
3.2 Data Karyawan CV. Cemerlang Jaya Palembang.....	49
3.3 Definisi Operasional.....	53
3.4 Skala Likert.....	58
3.5 Interval Koefisien.....	64
4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	69
4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
4.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)	71
4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)	72
4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X3).....	72
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	73
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.9 Hasil Uji One-sample Kolmogorov-Smirnov	76
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	79
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitik- Uji Glejser	81
4.13 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda.....	82
4.14 Hasil Uji F (Simultan)	84
4.15 Hasil Uji t (Persial).....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	44
4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram.	75
4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	75
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas- Scatterplot.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lampiran Kuesioner	92
2. Lampiran Rekapitulasi Hasil Penyebaran Kuesioner	98
3. Lampiran Uji Validitas Kompetensi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.....	104
4. Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan.....	106
5. Lampiran Hasil Uji Regreslinier Berganda.....	108

ABSTRAK

TERECHA AGNESIA. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cemerlang Jaya Palembang (Dibawah bimbingan Mariyam Zanariah, SE., MM Pembimbing I dan Yuni Adinda Putri, SE., M.Si Pembimbing II).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cemerlang Jaya Palembang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan adanya 1). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial. 3). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. 4). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pertimbangan yang diambil karyawan CV. Cemerlang Jaya Palembang yang berjumlah 35 karyawan sebagai responden.

Variabel yang digunakan yaitu kompetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda persamaan dengan hasil persamaan $Y = 80.948 + 0.202 X_1 + 0.189 X_2 + 0.393 X_3 + e$. dari hasil persamaan tersebut konstanta sebesar 80.948, kompetensi (X_1) sebesar 0.202 atau 20,2%, budaya organisasi (X_2) sebesar 0,189 atau 18,9% dan kepemimpinan (X_3) sebesar 0,393 atau 39,3%. Hasil dari F_{hitung} sebesar 3.761 dengan tingkat Sig.0.021 karena nilai Sig $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji t kompetensi (X_1) dengan hasil nilai signifikan uji t $< 0,05$ yaitu ($0.006 < 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial, Hasil uji t budaya organisasi (X_2) dengan hasil nilai signifikan uji t $< 0,05$ yaitu ($0.026 < 0,05$), Hasil uji t kepemimpinan (X_3) dengan hasil nilai signifikansi uji t $< 0,05$ yaitu ($0,011 < 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa secara parsial kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan .kompetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemerlang Jaya Palembang.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

TERECHA AGNESIA. *The Influence of Competence, Organizational Culture and Leadership on Employee Performance At CV. Cemerlang Jaya Palembang (Under the guidance of MariyamZanariah, SE., MM Supervisor I and Yuni Adinda Putri, SE., M.Si Supervisor II).*

This thesis basically covers the Influence of Competence, Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at CV. Cemerlang Jaya Palembang The purpose of this research is to find out and prove the existence of 1). The influence of competence, organizational culture and leadership simultaneously on employee performance. 2). The influence of competence on employee performance partially. 3). Partial influence of organizational culture on employee performance. 4). The influence of leadership on employee performance partially. Considerations taken by employees of CV. Cemerlang Jaya Palembang, totaling 35 employees as respondents.

The variables used are competence, organizational culture and leadership as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The model used is multiple linear regression equation with the results of the equation $Y = 80,948 + 0.202 X1 + 0.189 X2 + 0.393 X3 + e$. from the results of the equation the constant is 80,948, competence (X1) is 0.202 or 20.2%, organizational culture (X2) is 0.189 or 18.9% and leadership (X3) is 0.393 or 39.3%. The result of Fcount is 3.761 with a level of Sig.0.021 because the value of Sig F < 0.05, then H0 is rejected and H1 is accepted. The results of the competency t test (X1) with the results of a significant value of t test < 0.05 that is (0.006 < 0.05) then there is a partial effect, the results of the organizational culture t test (X2) with the results of a significant value of t test < 0.05, namely (0.026 < 0.05), The results of the leadership t test (X3) with the results of the significance value of the t test < 0.05, namely (0.011 < 0.05) then there is a partial effect. From the conclusion, the researcher states that partially Competence (X1) affects employee performance, partially Organizational Culture (X2) affects employee performance, partially leadership (X3) affects employee performance and simultaneously. Competence, Organizational Culture and Leadership On Employee Performance on CV. Cemerlang Jaya Palembang.

Keywords: *Competence, Organizational Culture, Leadership and Employee Performance.*

RIWAYAT HIDUP

TERECHA AGNESIA, dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 10 Agustus 1999 dari pasangan Bapak Gapur dan Ibu Almh. Wati yang merupakan anak ke empat dari empat besaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 154 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 40 Palembang dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMK Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang,

2022

Terecha Agnesia

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

CV. Cemerlang jaya Palembang merupakan usaha yang didirikan di kota Palembang pada tahun 2017 yang bergerak di bidang restoran cepat saji, ayam geprek merupakan makanan cepat saji yang dipasarkan oleh CV. Cemerlang Jaya Palembang. Ayam geprek milik CV. Cemerlang jaya yang sering disebut ayam geprek klenger. Sejak pertama ayam geprek klenger dibuka telah berhasil menjual ratusan potong ayam melalui gerainya. Hingga kini, waralaba tersebut telah memiliki lebih dari 5 (lima) gerai yang memperkerja puluhan karyawan.

Fahmi (2012:226) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* selama satu periode waktu. Fahmi juga mengutip Armstrong dan Baron (1998:15) yang mendefinisikan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi, 2012:226). Kinerja terkait dengan unjuk kerja atau hasil kerja yang dihasilkan atau perilaku nyata oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan peran seorang pegawai dalam organisasi (Hariandja, 2009:195). Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan Matis dan Jacson menyatakan bahwa perbaikan kinerja individu maupun kelompok adalah pusat perhatian untuk meningkatkan kinerja organisasi (Noor, 2013:270). Kinerja adalah fungsi kapasitas untuk melakukan suatu pekerjaan, kesempatan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari

kemampuan, usaha, dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Noor, 2013:271). Kinerja yang rendah tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari proses sebagaimana konsep kinerja yang dijelaskan oleh Wibowo (2010:2) bahwa kinerja memiliki makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakan tetapi bagaimana perilaku dibalik kerja seseorang (Michael Armstrong, 2009:30-31).

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompetensi . Pemimpin yang kompeten menjadi lebih muda menggiring karyawan memiliki kinerja yang mendukung tujuan organisasi. (Pelan, 2007:5) menjelaskan kompetensi adalah kecakapan dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, serta nilai nilai yang dicerminkan kedalam kebiasaan berfikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinyu, serta dapat diraih setiap waktu. Menurut Jamaran (2016:55), kompetensi merupakan sistem manajemen kinerja secara formal untuk pembentukan keterampilan, keahlian dan perilaku karyawan agar berhasil dalam peran pertumbuhan organisasi dimasa depan. Menurut serdamayanti (2014:127) kompetensi merupakan unsur utama penentu untuk seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam suatu kolektif merupakan faktor

kunci penentu keberhasilan organisasi. Teori diatas terlihat sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kinerja yang ada didalam organisasi, penilaian terhadap kompetensi perlu dilakukan secara objektif. Data kehadiran karyawan yang yang peneliti dapatkan dari hasil penerapan *finger print* yang diberikan oleh bagian kepegawaian . Berikut adalah rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2021.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan CV. Cemerlang Jaya Palembang
Tahun 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Total Keterlambatan	Total Tepat Waktu	Rata rata kurang jam kerja
Januari	35	5	30	1:35 Jam
Februari	35	2	33	1:14 Jam
Maret	35	7	28	1:25 Jam
April	35	6	29	1:16 Jam
Juni	35	9	26	1:23 Jam
Juli	35	7	28	1:18 Jam
Agustus	35	5	30	1:45 Jam
September	35	2	33	1:15 Jam
Oktober	35	9	26	1:08 Jam
November	35	7	28	1:54 Jam
Desember	35	4	31	1:24 Jam

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan di outlet CV. Cemerlang Jaya Palembang cukup tinggi yaitu pada bulan Juni dan Oktober sebanyak 9 karyawan dan paling sedikit pada bulan Februari dan September sebanyak 2 karyawan. Akan tetapi untuk rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan November yaitu sebanyak 1 jam 54 menit kemudian tertinggi ke dua pada bulan Agustus sebanyak 1 jam 45 menit dan paling rendah di antara bulan tersebut adalah pada bulan Oktober dengan total rata-rata 1 jam 08 menit. Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa diantara karyawan tersebut masih kurang disiplin dalam hal kehadiran padahal setiap karyawan telah diberikan toleransi waktu 10 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan outlet yaitu 10.00 sehingga waktu maksimal kedatangan adalah 10.10. Kemudian karyawan yang datang terlambat dapat mengganti kekurangan jamnya setelah jam pulang yang telah ditentukan oleh outlet.

Salah satu unsur pendukung yang harus dimiliki oleh karyawan baik dari *top management* sampai dengan *low management* adalah kompetensi. Simamora (2004:92) menyatakan kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Definisi lain mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2013:324). Perkembangan teknologi yang semakin pesat dan kompetensi yang semakin ketat menuntut organisasi agar selalu selektif dan menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Karena itulah sumber daya manusia

yang berkualitas dan kompeten dibidangnya sangat dibutuhkan oleh organisasi agar tetap bertahan dalam menghadapi permasalahan di dalam organisasi. Organisasi tentu menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi untuk menjalankan aktivitasnya. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda beda dalam bekerja sehingga memiliki kinerja yang berebeda beda pula.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. (Wibowo, 111-121) menjelaskan bahwa kompetensi berhubungan dengan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kemampuan, mengimplementasikan perubahan. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Anastasya Lisa Bintari (2018) mengatakan berdasarkan hasil uji statistik dan pengujian hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Herlinda Tanty (2021) mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sehingga perbedaan budayaan organisasi akan mempengaruhi karyawan dalam

perilaku kerjanya. Masalah kinerja pegawai menjadi menarik untuk diteliti karena dampaknya akan mengganggu kinerja organisasi secara berkelanjutan. Budaya organisasi juga dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Menurut (Wilson, 1994) nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen, dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Menurut Robins (2015) secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal dan telah terbukti sah. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga menjadi dasar perilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini (Sabri dan Ullah,2012. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Mega dan Surya,2016).

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi (Tintami *et al.*, 2013). (Mangkunegara,2011) menguraikan kinerja merupakan pencapaian hasil kerja

karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

(Dubrin, 2014: 2-4), mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu upaya yang mempengaruhi banyak individu melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menimbulkan orang lain untuk bertindak dan menyebabkan perubahan positif, kekuatan yang dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi, kemampuan untuk mewujudkan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan supaya tujuan organisasi bisa tercapai. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Pada suatu organisasi peran kepemimpinan sangat penting karena kepemimpinan memberikan dorongan yang dapat mempengaruhi semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. Menurut (Kartono dalam Saputri dkk, 2018:1131) kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak administrator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dan, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi. Oleh karena itu, pemimpin sebagai faktor penting dalam sumber daya yang berfungsi untuk menggerakkan atau mempengaruhi organisasi, agar dapat menciptakan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Seperti dalam penelitian (putri, 2018:94) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin juga harus mampu memproyeksikan kepribadian yang tercermin, antara lain bentuk kesetiaan kepada organisasi, kesetiaan kepada

bawahan, melaksanakan tugas dengan baik, disiplin kerja, landasan moral dan etika yang digunakan, kejujuran, perhatian kepada kepentingan dan kebutuhan bawahan serta berbagai nilai-nilai hidup lainnya yang bersifat positif (Siagian, 2015:104). Seperti yang dikemukakan oleh Widodo dalam Saputri dkk (2018:1131) dalam penelitiannya bahwa untuk mempertahankan penilaian kinerja yang baik dapat dilakukan dengan cara memberikan teladan dan pembinaan yang konsisten serta berkesinambungan. Hal tersebut berarti bahwa perlunya penerapan keteladanan dan pembinaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cemerlang Jaya Palembang** ”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemerlang Jaya Palembang ?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemerlang Jaya Palembang?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemerlang Jaya Palembang?

4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemerlang jaya Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemerlang jaya Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemerlang jaya Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemerlang jaya Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemerlang jaya Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan di harapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi penulis
Untuk mengetahui dan mengaplikasikan langsung ilmu yang sudah di dapatkan selama masa penelitian.
2. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah pengambilan tindakan perbaikan untuk selanjutnya, terutama bagi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Cemerlang jaya Palembang.

3. Bagi akademik

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat digunakan sebagai bahan untuk mengumpulkan data-data yang berkepentingandan sebagai bahan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Rois, dkk, (2013). *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan Pertama.*
- Baba, Ali, 2014, *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros, Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan ISSN 1411 – 0393 Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012, Volume 18, Nomor 4, Desember: 524 – 540*
- Cahyono, Dwi., dan Imam Ghazali. 2012. *Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen. Organisasi. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 5, No 3. September 2012. hal 341-364*
- Gibson, J.L. 2010. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses. Jilid I, Edisi VIII. Jakarta : Bina Rupa Aksara.*
- Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard., and McKee, Annie, 2012, *PRIMAL LEADERSHIP: Realizing the Power of Emotional Intelligence, Harvard Business School Press, 60 Harvard Way, Boston.*
- Gilmeanu (MANEA), R. (2015). *Theoretical Considerations on Motivation at the Work Place, Job Satisfaction and Individual Performance. Valahian Journal of Economic Studies , 6 (3), 69- 80*
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta*
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach. New York: The McGraw-Hill Companies*
- Thoha., Miftah , 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Grafindo Persada.* Mathis dan Jackson, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Salemba. Empat, Jakarta*
- Mahmudi, (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN Muflihini, Muh. Hizbul, 2015, Kepemimpinan Pendidikan : Tinjauan Terhadap Teori Sifat dan Tingkah Laku. Purwokerto.*
- Mardiana, Tri. 2013. *Studi Empiris Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja. Kompak, Vol. 8 Mei–Agustus: 276-297*
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-10, Rosda Karya, Bandung.*
- Notoadmojo, S. 2013, *Metodologi Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.*

- Ogbonna, E. And L.C. Harris, 2010, "Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies," *International Journal of Human Resource Management* 11:4 August, p.766-788.
- Primadona., Tria Gusti., Kamela Ice., dan Yuliviona, Reni, 2013, *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Kuranji Kota Padang*, *ejurnal.bunghatta.ac.id. Vol 1, No 2 (2013)*
- Prabowo, Trisno. 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja para Guru Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Jakarta. Media Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No. 2, Agustus 2015.*
- Robbins, Stephen P., 2013 *Manajemen, (Jilid 1), (Edisi 10): Jakarta : Erlangga.* Saban,Echdar.2017
- Simamora. 2014, *Manajemen SDM*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- Taurisa, dan Ratnawati., 2012, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang).*
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Rajawali Pers. Jakarta.*
- Wahjosumidjo, 2012, *Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia. Jakarta*
 Zarvedi, Reza., Yusuf, Rusli., dan Ibrahim, Mahdani., 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya, Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam Volume 2 Nomor 2, September ISSN. 2502-6976*

Buku Pedoman Pembuatan Skripsi Universitas Tridinanti Palembang