

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA,
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. SAG TRANS PALEMBANG”**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

YUDY YUSMAN

19.01.11.00.34

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : YUDY YUSMAN
 Nomor Pokok/NIRM : 1901110034
 Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata 1
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN
 KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN CV SAG TRANS
 PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :


Tanggal 11-4-2023 Pembimbing I : Yunidar Erlina, SE. M.Si
 NIDN. 0230066302

Tanggal 11-04-2023 Pembimbing II : Frecilia Nanda Melvani, SE.MM
 NIDN. 0205069001

Mengetahui :

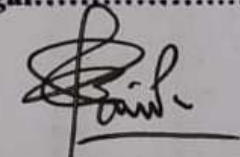
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 12-04-2023


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

K.a Program Studi

Tanggal 12-04-2023


 Mariyam Zanariah, SE.MM
 NIDN. 02222096301

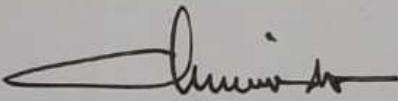
173/PS/DFE/23

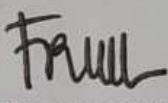
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : YUDY YUSMAN
 Nomor Pokok/NIRM : 1901110034
 Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata 1
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN
 KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN CV SAG TRANS
 PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 11-4-2023 Ketua Penguji : 
Yunidar Erlina, SE. M.Si
 NIDN. 0230066302

Tanggal 11-04-2023 Penguji I : 
Frecilia Nanda Melvani, SE.MM
 NIDN. 0205069001

Tanggal 12-04-2023 Penguji II : 
Syahyuni, SE.MM
 NIDN. 0226106101

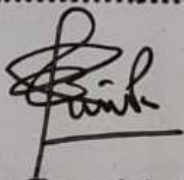
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Tanggal 12-04-2023

K.a Program Studi
 Tanggal 12-04-2023



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


 Mariyam Zanariah, SE.MM
 NIDN. 02222096301

173 / PS / OFE / 23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yudy Yusman

Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0034

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

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

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya

Palembang 11 Maret 2023


(Yudy Yusman)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Kebanyakan orang merasa sukses itu adalah jeri payah diri sendiri. Tanpa campur tangan tuhan. Mengingat tuhan adalah sebagai ibadah vertikal dan menolong sesama sebagai ibadah horizontal.” (Bob Sadino)

Tetaplah satu titik dari berbagai sudut pandang

(YUDY YUSMAN)

Ku persembahkan kepada :

- ❖ **Allah SWT**
- ❖ **Tempat surgaku, Ayah dan Ibu tercinta**
- ❖ **My Beloved Sister**
- ❖ **Para pendidik yang kuhormati**
- ❖ **Dosen pembimbing**
- ❖ **Semua sahabat dan partnerku**
- ❖ **Rekan seperjuangan**
- ❖ **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia peneliti dapat menyelesaikan laporan proposal, sebagai persyaratan menyelesaikan laporan akhir skripsi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti . Tugas proposal ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang.

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. SAG TRANS Palembang. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun penulis harapkan demi kesempurnaan laporan proposal ini, semoga proposal ini dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. **Ibu Dr. Ir. Hj Nyimas Manisah, MP** sebagai Rektor Universitas Tridinanti
2. **Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak, CA, CSRS** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. **Ibu Dr. M. Ima Andriyanti, SE., M.Si** sebagai Wakil Dekan I Universitas Tridinanti

4. **Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM** sebagai Ketua Program Studi Manajemen
5. **Ibu Yunidar Erlina, SE.,M.Si** selaku pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga proposal dapat di selesaikan.
6. **Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE.M.M** Selaku pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian proposal
7. **Bapak dan ibu** seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti
8. **Kepada orang tua dan Saudara Perempuan saya** yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada seluruh karyawan CV. SAG TRANS Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Aamin Yarobbal Alamin.

Palembang, Maret 2023

Peneliti,

YUDY YUSMAN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Budaya Organisasi	8
2.1.1.1 Faktor-Faktor Budaya Organisasi	9
2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	11
2.1.1.3 Jenis-Jenis Budaya Organisasi	13
2.1.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi	14

2.1.1.5 Indikator Budaya Organisasi	15
2.1.2 Disiplin Kerja	16
2.1.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	17
2.2.1.2 Fungsi Disiplin Kerja	17-18
2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja	19
2.2.1.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	19
2.1.3 Kompetensi	21
2.1.3.1 Definisi Kompetensi	21
2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompetensi	22
2.1.3.3 Fungsi Kompetensi	23
2.1.3.4 Indikator Kompetensi	24
2.1.3.5 Karakteristik Kompetensi	25
2.1.3.6 Faktor-Faktor Kompetensi	26
2.1.4 Kinerja Karyawan	28
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	28
2.1.4.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan	29
2.1.4.4 Unsur – Unsur Penilaian Kinerja	30
2.1.4.5 Pengukur Kinerja Karyawan	30
2.1.4.6 Kriteria Dalam Penilaian Prestasi Karyawan	31
2.1.4.7 Indikator Kinerja Karyawan	33
2.2 Peneliti Yang Relevan	34-35
2.3 Kerangka Berpikir	38

2.4 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.1.1 Tempat Penelitian	41
3.1.2 Waktu Penelitian	41
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.1 Sumber Data	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	44
3.4 Rancangan Penelitian	44
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	45
3.5.1 Variabel	45
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	46
3.6 Instrumen Penelitian	53
3.6.1 Uji Validitas	54
3.6.2 Uji Reliabilitas	54
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	55
3.6.4 Uji Normalitas	55
3.6.5 Uji Multikolinieritas	55
3.6.6 Uji Heteroskedastisitas	56

3.7 Teknik Analisis Data	56
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	58
3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	59
3.8 Uji Hipotesis	60
3.8.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	60
3.8.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Hasil Penelitian	63
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	63
4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	63
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	64
4.1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	64
4.1.2 Analisis Deskriptif	68
4.1.2.1 Karakteristik Responden	68
4.1.2.2 Uji Validitas	70
4.1.2.3 Uji Reliabilitas	75
4.1.3 Analisis Statistik Infrensial	76
4.1.3.1 Uji Asumsi Klasik	76
4.1.3.1.1 Uji Normalitas.....	76
4.1.3.1.2 Uji Multikolinieritas.....	77
4.1.3.1.3 Uji Heterokedastisitas	78
4.1.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.1.3.3 Koefisien Determinasi (Uji R^2)	81

4.1.4 Uji Hipotesis Penelitian	82
4.1.4.1 Uji Simultan (Uji F)	82
4.1.4.2 Uji Parsial (Uji T)	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88
Daftar Pustaka.....	89
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	46
Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert	57
Tabel 4.1 Deskriptif Karakteristik Responden Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2 Deskriptif Karakteristik Responden Usia	72
Tabel 4.2 Deskriptif Karakteristik Responden Pendidikan.....	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₁).....	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₃)	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.9 Uji Normalitas	80
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	83
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R²)	84
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	85
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T)	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	35
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	68

ABSTRAK

YUDY YUSMAN, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. SAG TRANS PALEMBANG (Dibawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, S.E.,M.Si dan Frecilia Nanda Melvani,S.E,M.M)

Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi merupakan hal yang cukup penting dalam suatu organisasi sebuah perusahaan, karena dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. SAG TRANS.

Penelitian ini jenis data yang digunakan adalah jenis data primer, yang artinya data yang diperoleh secara langsung dari responden. Dalam penelitian ini untuk populasi dan sampel nya sebanyak 50 orang responden. Uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian yaitu berupa, Uji T (Partial) dan Uji F (Simultan)

Dari hasil penelitian menggunakan Uji T(Partial) variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat nilai T_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 2,295, yang artinya $T_{hitung} 2,295 > T_{tabel} 2,010$. Untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat nilai T_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2,202, yang artinya $T_{hitung} 2,202 > T_{tabel} 2,010$. Untuk variabel Kompetensi (X3) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat nilai T_{hitung} untuk variabel Kompetensi sebesar 2,202, yang artinya $T_{hitung} 2,600 > T_{tabel} 2,010$. Berdasarkan Hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV SAG TRANS Palembang dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 22,503 > F_{tabel} 2,80$ dengan nilai signifikan $F_{sig} 0,001 < 0,005$.

ABSTRACT

YUDY YUSMAN, The Influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Competence on Employee Performance at CV. SAG TRANS PALEMBANG (Under the guidance of Ms. Yunidar Erlina, S.E.,M.Si and Frecilia Nanda Melvani,S.E,M.M)

Organizational Culture, Work Discipline, and Competence are quite important things in a company's organization, because with this they can improve the performance of employees. This study aims to determine whether there is an influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Competence on Employee Performance at CV. SAG TRANS.

This research type of data used is the type of primary data, meaning data obtained directly from respondents. In this study, the population and sample were 50 respondents. The test used to test the research instrument is in the form of, T-test (Partial) and F-test (Simultaneous).

The results of the study using the T (Partial) Test for Organizational Culture variable (X1) show that it has an influence on employee performance. It can be seen that the Tcount value for the Organizational Culture variable is 2.295, which means that Tcount is $2.295 > T_{table} 2.010$. For the Work Discipline variable (X2) it shows that it has an influence on Employee Performance. It can be seen that the Tcount value for the Work Discipline variable is 2.202, which means that Tcount is $2.202 > T_{table} 2.010$. The Competency variable (X3) indicates that it has an influence on Employee Performance. It can be seen that the Tcount value for the Competency variable is 2.202, which means that Tcount is $2.600 > T_{table} 2.010$. Based on the results of the F test, it can be interpreted that simultaneously there is an influence of organizational culture, work discipline, and competence on employee performance at CV SAG TRANS Palembang. It can be seen that Fcount is $22.503 > F_{table} 2.80$ with a significant value of $F_{sig} 0.001 < 0.005$.

RIWAYAT HIDUP

Yudy Yusman dilahirkan di Palembang pada tanggal 10 April 2001 dari Ayah Jayusman dan Ibu Yenny, anak ke 2 dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 89 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP PGRI 1 Palembang, Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA Muhammadiyah 6 Palembang, selanjutnya meneruskan pendidikan Sarjana Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Maret 2023

Yudy Yusman

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, pengembangan perusahaan. Perusahaan terus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja karyawan yang baik dan terjalin harmonis yang secara langsung atau tidak langsung. Kinerja yang baik merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat.

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin tinggi sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal – hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan semakin berkembang. Hal – hal yang harus diperbaiki adalah dari semua aspek khususnya yaitu pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia di dalam perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, maupun kinerja yang ada didalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan sistem yang ada didalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan

potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia ditetapkan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan serta pemeliharaan dan pengelolaan manusia untuk menciptakan kinerja yang berkualitas termasuk dalam pengembangan dan proses untuk mendukung strategi yang sudah dibuat (Mathis dan Jackson,2005).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi maka akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam perusahaan yaitu seperti kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. (Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Fahmi, 2017)

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi atau arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya (Robbins dalam Syamsir Torang 2013:106). Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar bagi pimpinan dan staff/anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi menunjukkan nilai, *beliefs*, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil atau out-put organisasi (Thompson dan Stickland dalam Syamsir Torang 2013:106). Pada tingkat organisasional, budaya organisasi adalah asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam memecahkan masalah (Gibson, Ivanicevic & Donelly dalam Syamsir Torang 2013:107). Mengacu pada beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah *belief*, *value*, norma, dan *system* yang membentuk dan mewarnai perilaku pemimpin dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah. Budaya adalah “katup pengaman” untuk mengatur beroperasinya organisasi melalui landasan nilai dan keyakinan setiap individu yang kemudian melambangkan (menjadi norma kerja).

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Bakri, 2022, hal.708).

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Fahmi, 2017:52).

Kantor ini mulai beroperasi secara mandiri sejak tahun 2003 dengan bisnis utama ekspedisi angkutan darat / trucking dan merupakan perusahaan yang independen, dalam arti kata bahwa perusahaan bukan merupakan perusahaan yang terafiliasi atau bukan merupakan anak perusahaan dari suatu group, tetapi murni merupakan perusahaan yang beroperasi secara mandiri. **CV SAG TRANS** ini Memiliki Kecepatan, Ketepatan dan Keamanan dalam hal pengiriman barang dan juga sampai di tempat tujuan adalah merupakan Prioritas dari perusahaan jasa ini.

Perusahaan jasa yang bergerak di bidang ekspedisi angkutan darat/trucking ini bertujuan membantu kelancaran usaha para pelaku bisnis baik perusahaan maupun perseorangan secara efektif dan efisien, setiap layanan yang disediakan CV. SAG TRANS dikemas secara utuh dalam satu konsep pusat layanan sehingga tidak hanya memberikan kemudahan tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang dapat meningkatkan dan memberikan keunggulan yang lebih kompetitif.

Didukung dengan segenap mitra kerja dan sumber daya manusia yang terlatih dan teruji menempatkan CV. SAG TRANS sebagai perusahaan penyedia layanan jasa transportasi yang lengkap, handal dan terpercaya.

Fenomena yang terjadi di CV SAG TRANS adalah mengenai permasalahan budaya organisasi yang sering terjadi yaitu kurangnya keberanian dari tiap individu untuk mengembangkan inovasi yang berkelanjutan dan juga kesulitan dalam mengembangkan ide karena keterbatasan ruang ide dalam menyampaikan pendapat. Sebagian individu ini juga tidak menggunakan konsep surat yang terbaru karena ada sudah surat arsip yang lama dan itu juga mengakibatkan konsep surat dikembalikan karena salah dan memperlambat target kerja.

Permasalahan disiplin kerja yang terjadi di CV. SAG TRANS adalah masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan ada beberapa karyawan yang masih sering izin tanpa keterangan. Hal ini merupakan salah satu masalah yang tidak menunjukkan tanggung jawab dan ketaatan terhadap jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Permasalahan kompetensi yang terjadi di CV. SAG TRANS adalah masih terbilang kurang baik karena masih sering kurang teliti nya driver pada saat pengiriman barang ke distributor, dan juga masih sering terjadi kerusakan atau kendala dalam pengiriman barang sehingga hal tersebut menyebabkan kerugian omset di dalam perusahaan. Untuk itu perlu di evaluasi dalam hal ketelitian driver yang masih kurang baik dalam hal pengiriman barang tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memberi judul proposal penelitian ini **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. SAG TRANS PALEMBANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. SAG TRANS Palembang?
2. Apakah pengaruh budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. SAG TRANS Palembang?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. SAG TRANS Palembang?
4. Apakah Pengaruh Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. SAG TRANS Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. SAG TRANS Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. SAG TRANS Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. SAG TRANS Palembang.

4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. SAG TRANS Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk mengimplemetasikan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. SAG TRANS Palembang.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya informasi mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai masukan dan acuan untuk CV. SAG TRANS Palembang dan serta untuk di jadikan sebagai informasi tambahan terkait dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AM, Kadarman. (1996). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Arbawa, I Made Sugita. (2016). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 4.
- Asmiarsih, Tety. (2006). "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang".
- Bacal, Robert. (1999). *"Performance Management"*. USA: Mc Graw Hill Co.
- Bernadin, Russel. (2006). *"Pinter Manajer, Aneka Pandangan kontemporer. Alih Bahasa Agus Maulana*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- C.O, Posuma. (2013, Desember). KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT RATUMBUYSANG MANADO. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4, Hal. 646-656.
- Daly, Hamlan. (2015, Januari). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. E-Jurnal Vol. 3, No.1, Hal. 84-94*.
- Darmawan, Didit. (2013). *"Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi"*. Surabaya: Pena Semesta.
- Djokosantoso, Moelyono. (2003). *Budaya Korparat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dressler, Gary;. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Ghozali, Imam;. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. (1997). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses* . Jakarta: Erlangga.

- Harlie, M. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Manajemen*, Vol. 10 No.4,20.
- Hasri, Salfen. (2004). *"Manajemen Pendidikan: Pendekatan Nilai dan Organisasi"*. Makassar: Yayasan Pendidikan Makassar.
- Jackson, Mathis. (2002). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Koesmono, H. Teman. (2005). *"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Ekspor di Jawa Timur"*. Vol. 7, No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Metcalf. (2000). The Transformational Leadership Questioner. *MCB Leadership and Organizational Journal*.
- Mondy, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Prasetyo, Lis. (2008, Desember). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja". *Jurnal Neo-Bisnis*, Vol.2 No.2.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *"Budaya Organisasi"*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Coulter. (2002). *Management, 7th edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins, P Stephen. (2009). *"Organizational Behavior 13th Edition"*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robert L. Mathis, J. H. (2017). "Pengertian Budaya Organisasi" Jakarta: Salemba Empat. 203.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono,. (2011). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. hlm : 80-81.

Yunus, Eddy. (2011). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Vol. 6 No. 2*, 56-68 Kusdi.