

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV
TIGA SAUDARA ABADI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



DIAJUKAN OLEH :

LILIANA OKTAVIA

NPM. 19.01.11.0505

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Liliana Oktavia
Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0505
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1(S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,
Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada CV Tiga Saudara Abadi
Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 10-04-2023 Pembimbing I : Baidowi Abdhie, S.E., M.P
NIDN : 0210116101

Tanggal 10-04-2023 Pembimbing II : H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si
NIDN : 0212016201

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen



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

Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301



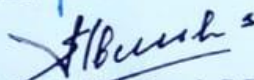
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Liliana Oktavia
Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0505
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1(S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,
Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada CV Tiga Saudara Abadi
Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 10-04-2023 Ketua Penguji :  **Baidowi Abdhie, S.E., M.P**
NIDN : 0210116101

Tanggal 10-04-2023 Penguji I :  **H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si**
NIDN : 0212016201

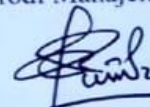
Tanggal 17-April-2023 Penguji II :  **Azmir Ferdinansyah, SE, MM**
NIDN : 0221105801

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

Ka. Prodi Manajemen



Marivam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

217/PS/DFE/23

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri." (QS Ar Rad 11).

Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau benda

-Albert Einsten-

Kupersembahkan Kepada :

- Kedua Orang Tuaku yang tercinta
- Sahabat-sahabatku
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Liliana Oktavia
Npm : 19.01.11.0505
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,
Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada CV Tiga Saudara Abadi
Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang , Maret 2023



Liliana Oktavia

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia- Nya serta kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV TIGA SAUDARA ABADI PALEMBANG”.

Dalam menyusun proposal ini tentu saja penulis banyak menemui kesulitan dan hambatan. Dan penulis menyadari bahwa sangat sulit untuk menyelesaikan skripsi ini apabila tanpa bantuan, dukungan dan nasehat dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Masayu 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 Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Baidowi Abdhie, S.E.,M.P. Selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan serta masukan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si. Selaku dosen pembimbing II yang juga telah memberikan bimbingan serta meluangkan waktu untuk memberikan kritik dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dian Septianti, SE, MM selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

7. Bapak Suryanto selaku direktur dan seluruh karyawan CV Tiga Saudara Abadi Palembang yang dengan senang hati telah memberikan bantuan keterangan pengumpulan data.
8. Kepada orang tua dan seluruh keluarga yang telah memberikan semangat, do'a, nasehat yang terbaik untukku dan memberikan hiburan kepada penulis.
9. Kepada teman-teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebut satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Semoga skripsi ini dapat menjadi masukan bagi kita semua dan berguna bagi penulis sendiri.

Palembang, Desember 2022
Penulis,

Liliana Oktavia

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Kepemimpinan.....	10
2.1.3 Lingkungan Kerja	15
2.1.4 Pengawasan	20
2.1.5 Kompetensi.....	28
2.1.6 Kinerja Karyawan	33
2.1.6.4 Indikator Kinerja Karyawan	39
2.2 Peneliti Lain yang Relevan	41
2.3 Kerangka Berfikir	43
2.4 Hipotesis	44

BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	45
3.1 Tempat dan Waktu	45
3.1.1 Tempat Penelitian	45
3.1.2 Waktu Penelitian	45
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan	46
3.2.1 Sumber Data	46
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	46
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel	48
3.3.3 Sampling	48
3.4 Rancangan Penelitian.....	51
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	51
3.5.1 Variabel	51
3.5.2 Definisi Operasional.....	52
3.6 Instrumen Penelitian	56
3.6.1.1 Uji Validasi	57
3.6.1.2 Uji Reabilitas	57
3.7 Teknik Analisis Data	58
3.7.1.1 Uji Normalitas.....	59
3.7.1.2 Uji Asumsi Klasik	59
3.7.1.2.1 Uji Multikolonieritas	59
3.7.1.2.2 Uji Heteroskedarstisitas	59
3.7.2 Analisi Regresi Liner Berganda	60
3.7.2.1 Analisis Koefisien Regresi	60
3.7.2.2 Analisis Koefisien Korelasi (R)	61
3.7.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	61
3.7.3 Uji Hipotesis.....	62
3.7.3.1 Uji F.....	62
3.7.3.2 Uji t.....	63
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 67

4.1 Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Sejarah Singkat CV Tiga Saudara Abadi Palembang	67
4.1.2 Visi dan Misi CV Tiga Saudara Abadi Palembang.....	68
4.1.3 Struktur Organisasi	68
4.1.4 Uraian Tugas dari Setiap Unit Kerja	69
4.1.5 Karakteristik Responden	71
4.2. Hasil Penelitian.....	74
4.2.1. Uji Validitas	74
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	77
4.3 Analisis Statistik.....	80
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
4.3.3 Hasil Koefisien Korelasi.....	85
4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi.....	85
4.4 Uji Hipotesis Statistik	86
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	86
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	88
4.5 Pembahasan.....	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	41
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	45
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional	53
Tabel 3.3 Skala Likert	57
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	61
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur.....	71
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X3).....	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X4)	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1).....	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X3)	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X4)	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	85
Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	86
Tabel 4.19 Hasil Uji F (Simultan).....	87
Tabel 4.20 Hasil Uji T (Parsial).....	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	69
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82

ABSTRAK

LILIANA OKTAVIA. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang. (Dibawah Bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE, M.P dan Bapak H. Hisbullah Basri, SE,M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan (1) pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang. (2) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang. (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang. (4) pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang. (5) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil kuesioner yang dibagikan pada responden karyawan CV Tiga Saudara Abadi Palembang. Pada penelitian ini berdasarkan uji t statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), pengawasan (X3) dan kompetensi (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen. Angka *adjusted R Square* sebesar 0,568 atau 56,8% yang menunjukkan bahwa 56,8% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan dan kompetensi yang disebut sebagai variabel independen. Sedangkan 43,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kompetensi.

RIWAYAT HIDUP

Liliana Oktavia, dilahirkan di Palembang pada tanggal 09 Agustus 2000. Anak tunggal dari pasangan Bapak Alm. M. Ali dan ibu Rofiko.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 139 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP Negeri 54 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di SMK Negeri 1 Palembang. Pada tahun 2019 penulis memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, maret 2023

Liliana Oktavia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman pada saat ini semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi persaingan dunia bisnis. Oleh karena itu, Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik agar bisa bersaing dalam dunia bisnis tersebut. Menurut Zahari (2022), sumber daya manusia sebagai sumber utama bagi instansi (organisasi) mempunyai ciri khusus sehingga tidak dapat disamakan dengan sumber daya lainnya. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting di dalam perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, maka diperlukan manajemen untuk merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan dan mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia agar melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik mungkin sesuai tupoksi (Zahari, 2022).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting di dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak berjalannya perusahaan dan berfungsi untuk mencapai tujuan dan perkembangan yang diinginkan perusahaan.

Tercapai tujuan tersebut perusahaan berupaya agar semua karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, sebab keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Oleh karena itu, berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja

karyawan termasuk hal yang paling serius, tujuannya dilakukan oleh perusahaan yaitu untuk memudahkan manajemen dalam mengambil sebuah kebijakan yang akan diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik harus adanya introspeksi diri demi tercapainya tujuan perusahaan yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, karyawan harus mampu mencapai hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu sesuai standar perusahaan.

Fenomena kinerja yang terdapat dalam lingkungan kerja yang kondusif biasanya seorang pemimpin harus bisa membangun hubungan timbal balik yang baik kepada karyawan, sehingga membangun rasa saling menghormati, saling percaya, dan saling membantu. Maka perlu adanya penyokong yang mempunyai pengaruh langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Muafi (2019), seorang pemimpin harus berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Pemimpin yang lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya pemimpin yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan.

Demi kelancaran tugas dan tanggung jawab, ada banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan

tanggung jawab kepada perusahaan. Salah satunya memperhatikan lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah), jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia akan bekerja, maka karyawan tersebut akan betah untuk melakukan semua aktivitas di perusahaan.

Menurut (Nitisemito:2008), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Selanjutnya lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu pengawasan. Menurut Sule (2008), pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di suatu organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan atau menurut aturan yang berlaku. Bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya, sesuai dengan

rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Melalui kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh suatu organisasi terhadap karyawannya, hal ini juga merupakan salah satu penilaian terhadap kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut apakah sudah sesuai atau tidak dengan kinerja yang diharapkan, oleh karena itu faktor lain yang mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Robbins (2001:37), kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Disamping itu, inti dari kompetensi dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja mencapai visi misi perusahaan.

Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari keterkaitan pekerjaan yang dilakukan dengan misi atau sasaran organisasi, sebagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengawasan serta kompetensi dalam pemeliharaan hubungan kinerja karyawan satu sama lain. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan efisiensi dan daya saingnya, maka perusahaan diharapkan mampu mengandalkan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut, maka hal ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi emosional dalam kinerja yang dilakukan karyawan untuk mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang atau yang lebih dikenal Monalisa Furniture Palembang

merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri mebel (furniture) yaitu industry yang mengelola bahan baku atau bahan setengah jadi kayu, rotan dan bahan alami lainnya menjadi produk barang jadi yang berguna untuk melengkapi perabotan rumah, kantor, sekolah dan sebagainya, yang beralamat di Jalan Letkol Iskandar No.15A, 24 Ilir Kec. Bukit Kecil Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil pengamatan dari fenomena yang penulis lakukan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang, yang terjadi menyangkut kepemimpinan dan lingkungan kerja di perusahaan yang disebabkan oleh beberapa hal, seperti pemimpin yang kurang tegas terhadap bawahannya, contohnya karyawan yang telah melebihi jadwal libur atau off dan kurang disiplin dalam bekerja yang harus diberi sanksi, kurang pedulinya pemimpin dalam menyikapi masalah yang sering terjadi dan menolak untuk mendengar usulan dari bawahannya, sehingga menyebabkan terdapat rasa kecemburuan karena ketidakadilan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Kondisi kerja di perusahaan merupakan lingkungan kerja non fisik, sering menyebabkan hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan, menimbulkan rasa iri karyawan baru dengan karyawan lama dalam bekerja sama, hal ini terlihat adanya unsur senioritas sehingga karyawan baru cenderung mendapatkan tugas kerja yang lebih banyak. Bahkan sikap karyawan lama sering mencontohkan sikap yang kurang baik terhadap bawahannya. Akibatnya, membuat Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman serta dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, fungsi dari pengawasan yang dilakukan suatu perusahaan dalam memimpin harus

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk membuat karyawan nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari kompetensi yang mereka miliki dalam menciptakan kemampuan karyawan dan rasa tanggung jawab akan pekerjaan mereka. Karena bagi seorang pemimpin keberhasilan perusahaan juga termasuk tanggung jawab karyawan, dan tidak adanya perbedaan karyawan lama ataupun karyawan baru.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang ?
2. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang ?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang ?

4. Apakah Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang ?
5. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang.
2. Pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang.
4. Pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang.
5. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Saudara Abadi Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan berpikir secara ilmiah yang dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan mengukur sejauh mana ilmu yang didapat oleh peneliti, khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan memberikan pemahaman mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan dan kompetensi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan atau saran kepada CV Tiga Saudara Abadi Palembang dengan memperhatikan kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan dan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan literatur atau bahan bacaan yang ada di perpustakaan serta bahan referensi bagi para pembaca mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, Arifin (2011), *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan*. Jakarta CV Haji Mas Agung
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Cahyani, Eni dan Dian Septianti. “Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Kompetitif* 8.2. (2019).
- Djati Julistriarsa dan John S. 1998. *Management Umum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ellen Sumiarni. “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang” . *Jurna Kompetitif* 5.1 (2016).
- Firdaus Sianipar. “PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KARYA AGUNG PALEMBANG”. *Jurnal kompetitif* 2.2 (2013).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Harahap, Sofyan Sari. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)*. Jakarta: PT Pustaka Quantum
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Hendri, Wiwin Agustian dan Irwan Septayuda. “PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PGASCOM PALEMBANG”. *Seminar Nasional GCA* (2022).
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Kartono, Kartini, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Luthans Fred, 2008. Organizational Behavior Eleventh Editions. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Mangkunegara, A. A. P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi Hadari, 2003. Manajemen Strategik. Yogyakarta: Gajahmuda University Press.
- Nina Fitriana dan Agustina Marzuki. "Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang". Jurnal Kompetitif 1.1 (2015).
- Nitisemito, A. S. (2008). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur Effen. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CABANG PT. ASURANSI JASINDO PALEMBANG". Jurna Kompetitif 5.1 (2016).
- Robbins P. Stephen. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Terjemahan. Salemba Group. Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter, Management. New Jersey: Pearson, 2011 Schermerhon, Jhon R., Management. New
- Robbins, Stephen P. (2001). Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi). Jilid 2. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012). Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya. Bandung: PT. Rafika Aditam.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama Eresco, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sujak, Abi. 1990. Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi, Jakarta: CV. Rajawali.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'i dan Baidowi Abdhie, 2015. Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS. Palembang : UnsriPres.
- Sule, Ernie Tisnawati.(2010). Pengantar Manajemen, Prenada Media Group, Jakarta.
- Teak; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) "beyond leadership" (12 konsep kepemimpinan)". Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta :PT Raja Grafindo.