

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI
VARIABEL INTERVENING KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RESTORAN SEDERHANA MASAKANPADANG DI SELURUH CABANG
JAWA TIMUR**

SKRIPSI



**Oleh:
Nela Ariska
Nim : 19510169**

**PROGRAM STUDI MANAJEMENFAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

MALANG

2023

HALAMAN JUDUL
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
VARIBABEL INTERVENING KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RESTORAN SEDERHANA MASAKAN PADANG DI
SELURUH CABANG JAWA TIMUR

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Univeristas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah
Satu Persyaratan dalam Menempuh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

NELA ARISKA

NIM: 19510169

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SEDERHANA MASAKAN
PADANG DI SELURUH CABANG JAWA TIMUR

SKRIPSI

Oleh

NELA ARISKA

NIM : 19510169

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGNISASI MELALUI VARIABEL
INTERVENING KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN SEDERHANA MASAKAN PADANG DI SELURUH CABANG JAWA
TIMUR

SKRIPSI

Oleh
NELA ARISKA
NIM : 19510169

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

2 Anggota Penguji

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

NIP. 201910011579

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

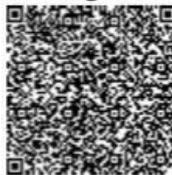
NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nela Ariska

Nim : 19510169

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Sederhana Masakan Padang Di Seluruh Cabang Jawa Timur", bukan "Duplikasi" dan karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim "Klaim" dari pihak lain, buka menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 12 Juni 2023

Hormat saya,



Nela Ariska
19510169

LEMBAR PERSEMBAHAAN

Bismillah...

Puji syukur kehadiran Allah Swt, yang maha pengasih dan maha penyayang...

Ku persembahkan karya kecilku kepada orang-orang yang selalu
memberikan semangat, dan mendoakanku disetiap waktu
dan tanpa pernah lelah...

Terkhusus untuh ayahku Sokhib dan ibu Juariyah yang selalu ada
dan selalu memberikanku semngat tanpa meminta imbalan...serta yang selalu
mendoakan kesuksesanku..

semoga Allah membalas kebaikan mereka,

Amin...

MOTTO

Tidak Ada Kesuksesan Tanpa Kerja Keras, Tidak Ada Keberhasilan Tanpa Kebersamaan,
Tidak Ada Kemudahan Tanpa Doa.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkah, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya yang samapi saat ini telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang Di Seluruh Cabang Jawa Timur”.

Sholawat salam semoga senantiasa tercurahkan pada Nabi junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang sudah membimbing kita semua dari zaman kegelapan hingga di jalan kebaikan, yaitu Din Al-Islam.

Penulis sangat menyadari bahwasannya penyusunan skripsi ini berhasil dengan adanya bimbingan, dukungan, serta dan sumbangan pemikiran banyak pihak. Penulis haturkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang tak pernah berhenti mencurahkan Hidayah, Rahmat, dan Rezeki dengan cara melancarkan pengerjaan skripsi.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektorat Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku Dosen Pembimbing yang sudah banyak memberi saran, bimbingan, serta masukan hingga penelitian ini terselesaikan secara baik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orang tuaku Bapak Sokhib dan Ibu Juariya yang sudah mendoakan dan selalu berkorban secara moril & material hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada pimpinan PT. Divasi Mitra Indonesia beserta jajaranya yang sudah mengizinkan penelitian skripsi ini.
9. Kepada Ibu Lita dan Eva yang telah memberikan peneliti bantuan selama proses pelengkapan data-data di penyusunan skripsi

10. Kepada Bapak Gugum, Randy, dan Fafa yang telah memberikan peneliti bantuan selama proses pelengkapan data-data di penyusunan skripsi.
11. Kepada Karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang Seluruh Cabang Jawa Timur yang telah memberikan bantuan dalam pengisian kuesioner penelitian.
12. Kepada Mumaham Yudha Adibtya yang telah banyak membantu penyelesaian skripsi.
13. Kepada seluruh teman-temanku yang ada di Manajemen angkatan 2019 yang telah mendukung serta menyemangati.
14. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang dengan tulus membantu penyelesaian skripsi ini.

Pada akhirnya skripsi ini sudah berhasil disusun, meskipun dalam penyusunan belum sempurna. Peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik membangun dari seluruh pihak, agar karya ini menjadi semakin baik.

Semoga skripsi ini bermanfaat untuk penelitian secara khusus dan bagi pembaca sekaligus bermanfaat dalam pengembangan ilmu dibidang Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di FAKULTAS EKONOMI UIN MALANG.

Malang, 9 Juni 2023



Nela Ariska

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
م لخص.....	xvi
BAB	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	16
BAB II.....	17
KAJIAN PUSTAKA	17
2.1 Hasil Penelitian Dahulu.....	17
2.1 Kajian Teoritis	31
2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	31
2.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	32
2.2.2 Kepemimpinan	43
2.2.3 Kompetensi	51
2.2.3 Budaya Organisasi.....	58
2.3 Hubungan Antar Variabel	63
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	63
2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kompetensi	64
2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Dengan Variabel Intervening Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi.....	66

2.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Variabel Intervening Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	67
2.3.7 Pengaruh Variabel Penghubung Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	67
2.4 Kerangka Konseptual.....	68
2.5 Hipotesis.....	68
BAB III	70
METODE PENELITIAN	70
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	70
3.2 Lokasi Penelitian.....	70
3.3 Populasi dan Sampel	70
3.3.1 Populasi.....	70
3.3.2 Sampel	71
3.4 Data dan Sumber Data	72
3.4.1 Data Primer	72
3.4.2 Data Sekunder	72
3.5 Teknik Pengumpulan Data	73
3.5.1 Metode Pengumpulan Data.....	73
3.6 Skala Pengukuran.....	74
3.7 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	75
3.8 Metode Analisis Partial Least Square (PLS)	80
3.8.1 Model Pengukuran (Outer Model)	81
3.8.2 Model Pengukuran (Inner Model)	81
3.8.3 Uji Mediasi Dengan Sobel Tes.....	82
BAB IV	83
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
4.1 Hasil Penelitian.....	83
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	83
4.1.1.2 Visi dan Misi	85
Gambar 4.1	86
Struktur Organisasi	86
4.2 Deskripsi Responden.....	86
4.2.1 Deskripsi Data	92
4.3 Pembahasan	103
4.3.1 Presepsi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	103
4.3.2 Presepsi kepemimpinan berpengaruh terhadap kompetensi.....	105
4.3.3 Presepsi kepemimpinan dengan variabel intervening kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	106

4.3.4 Presepsi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	108
4.3.5 Presepsi budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi	109
4.3.6 Presepsi budaya organisasi dengan variabel intervening kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	111
4.3.7 Presepsi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	112
BAB V	114
PENUTUP.....	114
5.1 Kesimpulan.....	114
5.2 Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	121

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Peneltian Terdahulu.....	26
TABEL 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	73
TABEL 3.2 Definisi Operasional Kepemimpinan	75
TABEL 3.3 Definisi Operasional Kompetensi	76
TABEL 3.4 Definisi Operasional Budaya Organisasi.....	78
TABEL 3.5 Definisi Operasional Kinerja	79
TABEL 4.1 Deskripsi Responden	86
TABEL 4.2 Jenis Kelamin	90
TABEL 4.3 Lama Bekerja	91
TABEL 4.4 Hasil Uji Validitas	92
TABEL 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	94
TABEL 4.6 Tabel <i>Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Value, P-Values)</i>	96
TABEL 4.7 Hasil <i>Result For Sobet Test</i>	94

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.1 Tingkat Absensi Karyawan	13
GAMBAR 2.1 Kerangka Konseptual	67
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi	85
GAMBAR 4.2 Hasil <i>Outer Model</i>	92
GAMBAR 4.3 Hasil <i>Inner Model</i>	95
GAMBAR 4.4 Hasil Deskriptif Variabel Kepemimpinan	100
GAMBAR 4.5 Hasil Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	100
GAMBAR 4.6 Hasil Deskriptif Variabel Intervening Kompetensi	101
GAMBAR 4.7 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja	101

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	120
LAMPIRAN 2 Hasil Kuesioner Penelitian	124
LAMPIRAN 3 Surat Keterangan Persetujuan Penelitian	125
LAMPIRAN 4 Surat Keterangan Bebas Plagiasi	126
LAMPIRAN 5 Hasil Uji Penelitian	127
LAMPIRAN 6 Bukti Penelitian	129
LAMPIRAN 7 Jurnal Bimbingan	130
LAMPIRAN 8 Biodata Penelitian	131

ABSTRAK

Nela Ariska. 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kepemimpinan Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Sederhana Masakan Padang Di Seluruh Cabang Jawa Timur”

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci : kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, kinerja karyawan

Skripsi ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sebuah restoran masakan Padang di Jawa Timur. Penelitian ini menggambarkan fungsi kepemimpinan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, jenis-jenis gaya kepemimpinan, dan indikator kepemimpinan. Selain itu, kompetensi juga didefinisikan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya dan indikator kompetensi. Studi ini mengacu pada penelitian terkait yang dilakukan oleh para ahli dan penulis di bidang tersebut

.Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel acak proporsional. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap dan persepsi responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi, sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS).

Studi ini melibatkan 100 karyawan dengan latar belakang dan peran yang beragam dalam restoran masakan Padang. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan yang berguna bagi manajer dan pemilik restoran dalam pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan. Dalam industri restoran, kepemimpinan yang efektif, kompetensi yang relevan, dan budaya organisasi yang positif dapat memberikan keunggulan kompetitif. Penelitian ini memberikan sumbangan penting dalam memperkaya pemahaman tentang pentingnya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di restoran masakan Padang. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa manajer dan pemilik restoran perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri restoran.

ABSTRACT

Nela Ariska. 2023, THESIS. Title: "*The Influence of Competency Leadership and Organizational Culture on Employee Performance in Simple Padang*

Cuisine : *Restaurants in All Branches of East Java.*"

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Keywords : *leadership, competency, organizational culture, employee performance*

This thesis aims to investigate the influence of leadership, competence, and organizational culture on employee performance in a Padang cuisine restaurant in East Java. This research describes the function of leadership, factors influencing leadership, types of leadership styles, and leadership indicators. Additionally, competence is also defined by its influencing factors and competence indicators. This study refers to related research conducted by experts and authors in the field.

The research method used is quantitative research with proportional random sampling technique. Primary data was collected through interviews and questionnaires using Likert scales to measure respondents' attitudes and perceptions. The independent variables in this study are leadership, competence, and organizational culture, while the dependent variable is employee performance. The collected data was analyzed using Partial Least Square (PLS) method.

This study involved 100 employees with diverse backgrounds and roles in a Padang cuisine restaurant. The results of the analysis indicate that leadership, organizational culture, and competence have a significant positive effect on employee performance. These findings provide valuable insights for restaurant managers and owners in the development and enhancement of employee performance. In the restaurant industry, effective leadership, relevant competence, and positive organizational culture can provide a competitive advantage. This research makes an important contribution to enriching the understanding of the importance of leadership, competence, and organizational culture in influencing employee performance in Padang cuisine restaurants. The practical implications of this research are that restaurant managers and owners need to pay attention to these aspects in their efforts to improve employee performance. This study also provides a basis for further research on the factors influencing employee performance in the restaurant industry.

م لخص

زيال أريسكا. 2023، رسالة علمية. العنوان: "تأثير زيادة الكفاءة ونزاهة المؤسسة على أداء الموظفين في مطاعم Padang".

مطاعم مأكولات ابادانج البسطة ني جميع نروع شرق جاوة."
المشرف: ريان باسيت ناصح خان, M.M.
كلمات منباحية: زيادة، كفاءة، ثؤانة المؤسسة، أداء الموظفين

هذا البحث يهدف إلى اسنكشاف تأثير الزيادة والكفاءة وثؤانة المؤسسة على أداء الموظفين ني مطعم للمأكولات البدانغ ني جاوا نيمور. يصف هذا البحث وظئنة الزيادة والعوامل البني تؤثر على الزيادة وأنماط الزيادة المخالفة ومؤشرات الزيادة. بالضافة إلى ذلك، يتم تعريف الكفاءة أيضا بالعوامل البني تؤثر عليها ومؤشرات الكفاءة. يشير هذا الدراسة إلى الأبحاث ذات الصلة البني أجراها الخبراء والكتاب ني هذا المجال الطريفة البحثية المستخدمة هي البحث الكمي بتؤينة العينة العشوائية النسبية. تم جمع البيانات الأولية من خلال المقابالت والستبيان باستخدام مؤياس ليكترت لمؤياس مواقف واستجابات المشاركون. المتغيرات المستخدمة ني هذا البحث هي الزيادة والكفاءة وثؤانة المؤسسة، بتؤنما المتغير المعتمد هو أداء الموظفين. تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام طريفة الأول مربعات الجزئية (.شملت هذه الدراسة موظف بختنايات وأدوار متنوعة ني مطعم للمأكولات البدانغ. أظهر تحليل النتائج أن الزيادة وثؤانة المؤسسة والكفاءة لها تأثير إيجابي وملحوظ على أداء الموظفين. تؤدم هذه النتائج رؤى منبيدة لمديري وأصحاب المطاعم ني تطوير وعزيز أداء الموظفين. ني صناعة المطاعم، يمكن أن تؤثر الزيادة الكفاءة والمناسبة وثؤانة المؤسسة الإيجابية ميزة تنافسية تؤدم هذه الدراسة مساهمة هامة ني إثراء النعم حول أهمية الزيادة والكفاءة وثؤانة المؤسسة ني التأثير على أداء الموظفين ني مطعم للمأكولات البدانغ. تشير النتائج العمليفة لهذه الدراسة إلى أنه يجب على مديري وأصحاب المطاعم إيلاء الاهتمام لهذه الجوانب ني سعيهم لتحسين أداء الموظفين. كما تؤدر هذه الدراسة الأساس للبحث المستقبلي حول العوامل البني تؤثر على أداء الموظفين ني صناعة المطاعم.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa perkembangan industri yang sedang berlangsung saat ini, terjadi perubahan yang sangat signifikan dalam ranah bisnis. Dampak dari perubahan tersebut menyebabkan persaingan bisnis menjadi semakin sengit di antara berbagai perusahaan, baik dalam aspek lingkungan eksternal maupun internal. Lingkungan eksternal dalam konteks perusahaan dipengaruhi secara langsung oleh perkembangan industri yang memiliki skala global, sedangkan lingkungan internal dalam perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia.

Fungsi manajemen dalam perusahaan adalah merancang, mengorganisasikan, menggerakkan, dan melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang dimiliki agar mencapai keberhasilan. Kehadiran manusia dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kinerja perusahaan, yang dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas dari para pekerja yang ada di dalamnya.

Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan mampu menjaga dan meningkatkan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilakukan, dengan tujuan agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah serta membawa keberhasilan bagi perusahaan tersebut dalam

menghadapi tantangan yang kompetitif. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, perusahaan tidak hanya mengandalkan peralatan-peralatan modern, tetapi juga bergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang menjalankan tugas-tugas tersebut.

Kinerja yang menjadi faktor utama yang sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan secara signifikan dapat dikategorikan sebagai elemen kritis dalam menjalankan operasional dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang mencapai tingkat keunggulan, yang tercermin dalam dedikasi, produktivitas, dan kontribusi mereka terhadap perusahaan, akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kesuksesan keseluruhan perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan yang bagus berperan sebagai pendorong utama untuk meraih hasil yang sangat memuaskan dan memberikan kontribusi yang berarti dalam mengembangkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan dapat dianggap sebagai hasil dari usaha individu yang ditunjukkan melalui kualitas serta jumlah pekerjaan yang berhasil dicapai oleh karyawan ketika mereka sedang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Ketika membahas tentang kinerja karyawan, kita harus menyadari bahwa hal ini memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja, yang mencakup pencapaian organisasi, sebenarnya adalah hasil yang memperlihatkan tingkat pencapaian yang terprogram dan terkuantifikasi yang diperlukan untuk

pemantauan dan evaluasi hasil yang ingin dicapai dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan. Oleh karena itu, ada beberapa faktor kunci yang dapat mendorong kesuksesan dalam meningkatkan kinerja.

Salah satu faktor utama adalah aspek kepemimpinan yang efektif, di mana karyawan diberikan petunjuk dan arahan yang sesuai oleh para pimpinan mereka. Selain itu, penting juga untuk memiliki sistem pengembangan karir yang terstruktur dan kompetensi yang memadai, serta menciptakan budaya organisasi yang baik. Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara dalam Lily (2020:3), kinerja karyawan akan mencapai tingkat yang terbaik ketika mereka mampu mematuhi petunjuk dan arahan dari pimpinan, serta menunjukkan kompetensi dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam konteks ini, Lily (2020:7) menyimpulkan bahwa kinerja sebenarnya adalah hasil yang dicapai secara keseluruhan, sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sementara itu, menurut Hoke (2018:9), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini ditentukan oleh sejumlah faktor, termasuk kepemimpinan yang efektif, pengembangan karir yang terstruktur, kompetensi yang memadai, dan budaya organisasi yang baik. Kinerja karyawan, pada dasarnya, adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh

mereka untuk mendukung kesuksesan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan dalam perusahaan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh cara kepemimpinan dalam mengelola sumber daya. Pada suatu organisasi peran kepemimpinan sangat penting karena akan memberikan dorongan yang dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Kartono dalam Saputri (2018:2) “Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai pergerakan administrator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam semua dana, dan sarana disiapkan oleh sekumpulan manusia berorganisasi”. Salah satu tugas atau peran pemimpin yaitu dapat mengelola konflik dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap konflik dapat diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang merasa dirugikan. Oleh karena itu, pemimpin sebagai faktor penting dalam sumber daya yang berfungsi untuk menggerakkan dan mempengaruhi suatu organisasi, agar dapat menciptakan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu mencontohkan kepribadiannya, antara lain dalam bentuk kesetiaan kepada perusahaan, kesetiaan kepada bawahan, menjalankan tugas dengan baik, disiplin kerja, landasan moral dan etika dalam bekerja, kejujuran, serta berbagai nilai-nilai hidup lainnya yang bersifat positif. Seperti yang dikemukakan

oleh Widodo dalam Saputri (2018:2) dalam penelitiannya bahwa untuk mempertahankan penilaian kinerja yang baik dapat dilakukan dengan cara memberikan teladan dan pembinaan yang konsisten serta berkesinambungan. Dengan pernyataan tersebut bahwa perlunya penerapan keteladanan dan pembinaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat menciptakan kinerja yang baik. Lily (2018:6) menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan seseorang yang menggerakkan orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Sedangkan Huda (2020:94) menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mampu mengambil keputusan untuk mencapai tujuan pada organisasi.

Menurut Sunyoto (2013:44) hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka terinovasi untuk lebih giat bekerja. Mulyadi dan Rivai (2009:44) menyatakan bahwa pemimpin dan kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya. Kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja secara langsung, kepemimpinan ini dapat pula mempengaruhi kinerja karyawan yang ada. Dengan demikian bisa terciptanya hubungan yang positif ataupun negatif, tergantung pula bagaimana cara pemimpin untuk

memimpin bawahannya dalam pencapaian organisasi.

Selain faktor kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor kompetensi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut harus sesuai dengan yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaannya dan dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan. Selain itu kompetensi memiliki peranan penting karena menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sifat yang dimiliki oleh karyawan dimana dapat dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia yang berbasis kompetensi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kapasitas dan membangun fondasi yang kuat. Hal ini dapat tercapai apabila karyawan yang bekerja di dalamnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diemban. Dengan memiliki kompetensi yang tepat, karyawan tersebut akan mampu menghadapi tugas-tugas dengan baik, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun aspek mental dan karakter produktif. Lebih lanjut, dengan membangun nilai-nilai yang kuat, karyawan tersebut akan tetap siap menghadapi tuntutan organisasi tanpa kehilangan jati diri.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017:11), kompetensi secara khusus berhubungan dengan kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan oleh pegawai, pemimpin, atau pejabat dalam mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, kompetensi

memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas di dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan dengan tepat. Sedangkan menurut Hake (2020:9), kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang melibatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap. Sementara itu, Saputri (2018:11) menyimpulkan bahwa kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan motivasi kerja dan keterampilan yang memungkinkannya untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan tugas-tugas di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tepat akan dapat meningkatkan kapabilitas dan memberikan kontribusi yang signifikan. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, memungkinkan individu untuk berhasil dalam pekerjaan mereka dan secara efektif meningkatkan kinerja dalam konteks organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suharsaputra (2010) dijelaskan bahwa terdapat suatu keterkaitan yang signifikan antara kompetensi individu yang dimiliki dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, hal ini berdampak positif pada pencapaian kinerja yang diharapkan. Dengan kata lain, kompetensi yang kuat secara langsung mempengaruhi hasil kerja seseorang.

Kemudian selain beberapa faktor diatas budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu yang mutlak diperlukan pemahaman tentang cara bertindak dan mengarahkan perilaku yang baik bagi organisasi. Maka dari itu budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Peranan budaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah signifikan, karena budaya organisasi mencerminkan kebiasaan-kebiasaan yang berlangsung dalam hierarki organisasi dan mencerminkan norma-norma perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi, termasuk karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang luas terhadap semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hal ini dinyatakan oleh Nurviza et al. (2019:28) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan diterapkan dalam aktivitas kerja, sebagai salah satu faktor yang mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi memainkan peran yang penting dalam pengembangan identitas karyawan terhadap perusahaan. Budaya organisasi membantu karyawan merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan, yang selanjutnya membantu menjaga stabilitas perusahaan sebagai suatu sistem sosial. Selain itu, budaya organisasi juga memberikan pedoman perilaku yang menjadi hasil dari norma-norma yang telah terbentuk dalam organisasi. ditegaskan

oleh Saputri (2018:11) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah tingkah laku sehari-hari yang mengarahkan tindakan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Huda (2020:95) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang muncul di dalam organisasi, yang didasarkan pada sikap dan nilai-nilai yang diadopsi oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya sekedar kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi menjadi fondasi yang kuat dalam pengembangan identitas karyawan, membantu menjaga stabilitas organisasi, dan memberikan pedoman perilaku bagi anggota organisasi berdasarkan norma-norma yang telah terbentuk.

Menurut Wibowo (2013:363) dalam sebuah penelitian yang pernah dilakukan mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, ditemukan bahwa organisasi yang melakukan perubahan pada budaya organisasinya mampu secara signifikan meningkatkan kinerja mereka jika dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan serupa. Pendapat yang dikemukakan oleh Barney dalam Lado dan Wilson (1994) juga menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan, karena menciptakan tingkat motivasi yang luarbiasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik mereka dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh

organisasi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, di mana perubahan budaya organisasi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum banyak dilaksanakan di Restoran Sederhana Masakan Padang yang mayoritas karyawan-karyawannya adalah laki-laki. Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, ditemukan hasil yang beragam yang menunjukkan adanya perbedaan dan kesenjangan. Melalui penjabaran latar belakang masalah ini, kita dapat mengetahui bahwa terdapat perbedaan dan kesenjangan dalam hasil-hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Keanekaragaman hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi mengenai pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi. Sejauh ini, beberapa penelitian telah dilakukan dan mencakup hal-hal sebagai berikut:

Penelitian mengenai kepemimpinan terhadap kinerja oleh Widiastuti (2018), Widianingrum (2015), Gede, Saoyeni (2018), Muizu, Kaltum, Ernie (2019), Nasution, Ichsan (2021) menunjukkan jika terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Marpung (2014), Rosalina, Wati (2020), Marjaya, Pasaribu (2019), Mardiani, Sepdiana (2021), Paripurna, Gede, Subudi (2017)

menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Krisnawati, Bagia (2021), Rijal, Frianto (2020), Triastuti (2018), Dwiyanti, Krisna, Putu (2019), Bukhari, Effendi (2019) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Rudlia (2016), Nurlindah, Rahim (2018), Rosmaini, Tanjung (2019), Siagian (2018), Supiyanto (2015) menyimpulkan bahwasannya kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rijianto, Mukaram (2018), Meitriana, Irwansyah (2017), Muis, Jufrizen, Fahmi (2018), Rivai (2020), Sandi (2018) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Khasanah (2019), Sugiono, Rahajeng (2022), Edward (2016) menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang kepemimpinan melalui variabel intervening kompetensi yang dilakukan oleh, Fatimah, Handoyo (2017), Wayan, Ernawati (2018) menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Wulandari, Basuki (2016), Meitasari, Purnomo (2018) menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Restoran Sederhana Masakan Padang adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa boga atau makan dengan ciri khas masakan

padang. Didirikan pada tahun 1972, organisasi kami terdiri dari personel dengan keterampilan dan pengalaman yang tepat, sangat berkomitmen untuk melayani customer dan mendukung ekonomi mitra kami.

Perbedaan yang ada di cabang Jawa Timur untuk cabang di Gresik mayoritas karyawan bagian produksinya laki-laki sedangkan di Pasuruan dan di Malang untuk bagian produksinya adalah laki-laki dan perempuan, untuk sistem gaji pun berbeda di seluruh cabang. Untuk cabang Gresik dan Malang sistemnya adalah mitra atau bagi hasil jadi kita setiap bulannya tidak menerima gaji melainkan kita hanya menerima uang pinjaman tiap bulannya. Namun di cabang Pasuruan kita menggunakan sistem gaji yang berbeda, Pasuruan menggunakan sistem gaji dengan gaji tetap jadi sudah ditetapkan dari kantor pusatnya untuk pendapatan gaji tiap bulannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh kepemimpinan dan kompetensi karyawan yang baik dan didukung juga oleh budaya organisasi yang baik. Pernyataan yang disampaikan oleh karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan yang kurang optimal. Terlihat bahwa gaya kepemimpinan supervisor dalam memimpin para karyawan selama ini tidak memadai, terutama dalam hal pola komunikasi yang tidak jelas, yang menyebabkan kesalahpahaman antara karyawan dan supervisor mengenai apa yang

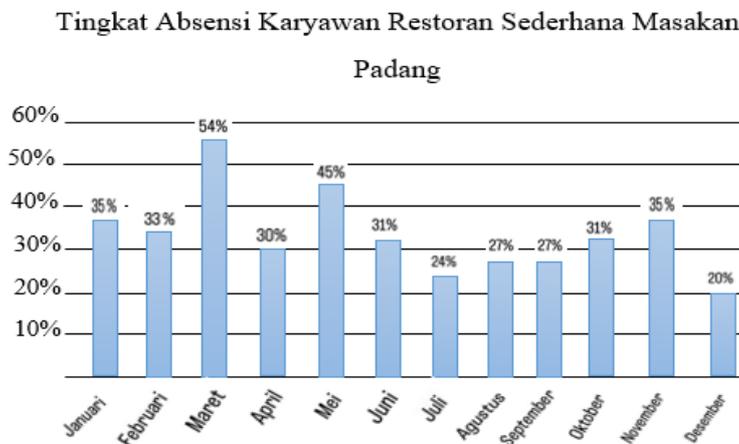
sebenarnya diperintahkan.

Dampak dari permasalahan tersebut adalah terjadinya kesenjangan yang signifikan antara karyawan dan pemimpin, yang pada akhirnya dapat mereduksi kinerja karyawan. Selain itu, ketika melihat budaya organisasi yang ada di Restoran Sederhana Masakan Padang, terlihat bahwa budaya tersebut juga kurang memadai. Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Mereka cemas akan adanya perintah-perintah mendadak dari supervisor dengan instruksi yang ambigu, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta juga kompetensi pada karyawan kurang baik, akan menyebabkan kinerja karyawan sangat rendah. Hal ini tergambarkan dalam grafik kehadiran karyawan di bawah ini.

GAMBAR 1.1

Tingkat Absensi Karyawan



mengalami penurunan. Kehadiran karyawan tidak pernah mencapai

lebih dari 60% melainkan hanya dibulan maret mencapai 54%. Akibat dari tingkat kehadiran yang rendah maka kinerja pada Restoran Sederhana Masakan Padang juga mengalami penurunan. Tingkat kehadiran karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang yang disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, memunculkan kompetensi dan budaya organisasi yang kurang baik pada perusahaan.

Penelitian mengamati bahwa pada Restoran Sederhana Masakan Padang sedang mengalami permasalahan atau kesenjangan dimana menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang jelas memberi pengarahan dan pengaruh kepada karyawan sehingga menimbulkan budaya organisasi yang kurang baik dengan kompetensi yang cukup.

Penelitian ini menjadi menarik karena melibatkan variabel-variabel seperti kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan kontradiksi dalam hasil penelitian terdahulu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Sederhana Masakan Padang di Seluruh Cabang Jawa Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang?

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kompetensi Restoran Sederhana Masakan Padang?
3. Apakah kepemimpinan dengan variabel intervening kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi Restoran Sederhana Masakan Padang?
6. Apakah budaya organisasi dengan variabel intervening kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang?
7. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kompetensi Restoran Sederhana Masakan Padang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dengan variabel intervening kompetensi terhadap kinerja karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi Restoran Sederhana Masakan Padang.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dengan variabel intervening kompetensi terhadap kinerja karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang.
7. Untuk menguji dan menganalisis kompetensi terhadap kinerja karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik semua kalangan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Peneliti mengharapkan penelitian ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan sebagai bahan kajian untuk pengembangan tentang pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi, kinerja karyawan yang telah diterapkan perusahaan lebih mendalam dan lebih luas.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan, menambah sumber dan bahan pertimbangan bagi Restoran Sederhana Masakan Padang dalam pengolahan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu

sumbangan penting dalam sumber referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam mengatasi masalah yang serupa atau terkait di masa yang akan datang. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi sumber pemikiran berharga bagi pihak-pihak yang membutuhkannya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam memperluas pemahaman dan pengetahuan terkait topik tersebut, serta menjadi acuan yang berharga bagi penelitian dan aplikasi praktis di bidang terkait

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Dahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah yang akan diteliti akan dipaparkan berikut ini. Penelitian-penelitian tersebut juga yang akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami bagian-bagian yang saling

berkaitan dalam penelitian ini. Juga untuk membandingkan perbedaan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Hoke (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana data primer diperoleh dengan survey lapangan langsung dari sumber asli, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan data SPSS untuk mengolah data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara, dan kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara.

Penelitian yang dilakukan Saputri (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Variabel Keteladanan Pemimpin, Kompetensi Perangkat Desa Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa se-kecamatan Pingkah, Kabupaten Tegal sejumlah 157 orang, sampel penelitian ini sebanyak 113 orang yang dihitung dengan rumus slovin (Wahyudi, 2015:128). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

perangkat desa, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Penelitian yang dilakukan Djafar, Hendra , Grace (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung”. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (Sugiono,2015), jumlah populasi 30 orang dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi kuisisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung, Secara persial budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung

Penelitian yang dilakukan Esnawan, Dharmawan (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi PT.Samick Indonesia”. Penelitian ini menjelaskan hubungan kausalitas variabel kepemimpinan dan kompetensi dengan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PT. Samick Indonesia. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan Saputra, Ardana (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata, Indonesia, Persero”. Penelitian ini menggunakan pendekatan yang berbentuk asosiatif (kasualitas) karena kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero.

Penelitian yang dilakukan Eggy, Badia, Bernadette (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpin, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang BPN Kota Pertanahan Kota Palembang”. Penelitian ini menggunakan metode kausalitas untuk melihat pengaruh tiga variabel bebas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan Andayani, Tirtayasa (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif, jumlah populasi 81 orang sampel ini menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi yang dijadikan untuk sampel penelitian. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan Permatasari (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen”. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian explanatory research, Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen.

Penelitian yang dilakukan Huda (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Sumber Jaya Lamongan”. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui wawancara dan pengisian kuesioner, sampel penelitian ini berjumlah 30 karyawan jenis sampel yang digunakan termasuk sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Sumber Jaya Lamongan.

Penelitian yang dilakukan Sutora, Mawardi, Sugiarti (2020)

melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian, pengumpulan data menggunakan teknik acak sederhana dengan skala likert. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai peran pemimpin dalam mempengaruhi pegawai untuk berkinerja tinggi sangat mungkin terjadi.

Penelitian yang dilakukan Ahmad Rivai (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel, teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan daftar pernyataan (angket).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan Syafiuddin, Nur, Selvia (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Satewangang Maros”. Data yang digunakan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Riandi (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Maha Manggala Makmur”. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan teknik sensus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Budhianto, Idris, Maryadi (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Komitmen Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu”.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Lawu.

Penelitian yang dilakukan Amin, Maria (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Unvenus Serang”. Penelitian ini mengarah kepada jenis penelitian deskriptif dengan jenis peneloitian kuantitatif. Teknik pengambilan dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Sarumaha (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif (Sugiyono, 2018). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Nurkarim (2023) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadharma Sarana Infomrmatika”. Penelitian ini berusaha untuk menjelaskan sebab

akibat antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan pengukuran pengaruh berbagai faktor. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Miladdy, Vitayala, Anggraini (2023) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia”. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2.1
Penelitian-Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Hoke (2018) tentang Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna	Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	SPSS	Kompetenai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara, dan komitmen organisasi

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Manado Sulawesi Utara			berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	Saputri (2018) tentang pengaruh Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Variabel keteladanan Pemimpin, Kompetensi Perangkat Desa dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa	Keteladanan Pemimpin (X1), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X3), Kinerja Perangkat (Y)	SPSS 21	Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa
3.	Hendra, Grace (2019) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompetensi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung, budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung, dan kompetensi berpengaruh signifikan pada Bank Syariah Mandiri Bitung.

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
4.	Esnawan, Dharmawan (2019) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi PT. Samick Indonesia	Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Kinerja Organisasi (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PT. Samick Indonesia.
5.	Saputra, Ardana (2019) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero.	Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	SPSS	Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero.
6.	Eggy, Badia, Bambang, Bernadette (2019) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompetensi (X3), Kinerja (Y)	SPSS	Kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
7.	Tirtayasa (2019) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Permatasari, Hermani (2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing Kabupaten Serang	Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Huda, Azar (2020) tentang Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di KSP Sumber Jaya Lamongan.	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompetensi (X3), Motivasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Sumber Jaya Lamongan.

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
10.	Sutoro, Mawardi, Sugiarti (2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai peran pemimpin dalam mempengaruhi pegawai untuk kinerja yang tinggi sangat mungkin terjadi.
11.	Rivai (2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Syafiuddin, Nur, Selvia (2021) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Satewangang Maros	Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
13.	Riandi (2021) tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Karyawan PT.Maha Manggala Makmur	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja (Y2)	Partial Least Square (PLS)	Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
14.	Budhianto, Idris, Maryadi (2022) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Komitmen (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu
15.	Amin, Maria (2022) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Unvenus Serang	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya
16.	Sarumaha (2022) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Kinerja Pegawai (Y)	SPSS 22	Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
17.	Nurkarim (2023) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Airy, Vitayala, Anggraini (2023) tentang Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Structural Equation Modeling (SEM)	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1 Kajian Teoritis

2.2.1 Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia (SDM) sangatlah krusial dalam setiap perusahaan, dan dampaknya terhadap berbagai fungsi pasti akan mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi. SDM memiliki hubungan yang erat dengan manajemen perusahaan. SDM merupakan kekayaan yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan semua aktivitas operasionalnya, dan dalam tugasnya, SDM dikelola oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai pemanfaatan SDM di dalam perusahaan.

Beberapa definisi menurut para ahli tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), antara lain yaitu:

Manajemen sumber daya manusia merujuk pada ilmu atau metode untuk efisien dan efektif mengatur hubungan dan peran individu sebagai sumber daya (tenaga kerja), dengan tujuan mencapai maksimalisasi keberhasilan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pendapat tersebut disampaikan oleh Prasadja Ricardianto (2018:15).

Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengatur interaksi dan peran tenaga kerja agar efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen SDM memiliki pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengaturan sumber daya. Hamali (2018:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi kebutuhan tenaga kerja, perekrutan tenaga ahli yang sesuai dengan kebutuhan tersebut, serta optimalisasi penggunaan sumber daya manusia melalui insentif dan penugasan yang tepat.

2.2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamili (2018:6) yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan melibatkan estimasi mengenai keadaan tenaga kerja untuk memastikan kebutuhan organisasi terpenuhi secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam perencanaan ini, program karyawan ditetapkan yang mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerjadengan karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian melibatkan upaya mengelola staf dengan menetapkan tugas, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, serta mengintegrasikan dan mengkoordinasikan melalui struktur organisasi. Organisasi hanyalah sarana untuk mencapai tujuan. Sebuah organisasi yang efektif akan mendukung pencapaian tujuan dengan efisien.

c. Pengaruh dan Pengadaan

Pengaruh adalah tindakan memberikan instruksi kepada anggota tim untuk mendorong kerjasama dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin berperan dalam memberikan arahan kepada karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Sementara itu, pengadaan adalah proses yang meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan

yang dilakukan dengan baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian melibatkan upaya mengatur karyawan agar patuh terhadap peraturan organisasi serta menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Apabila terdapat ketidaksesuaian, dilakukan langkah-langkah perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian terhadap karyawan mencakup pemantauan kehadiran, disiplin, kerja sama, dan menjaga kondisi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Mengintegrasikan adalah tindakan untuk menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, dengan tujuan menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Di satu sisi, organisasi meraih kesuksesan, sementara karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui hasil kerja mereka. Pengintegrasian merupakan aspek penting dan menantang dalam manajemen sumber daya manusia, karena melibatkan penyatuan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2.1.3 Sumber daya Manusia dalam Prespektif Islam

Manusia memiliki peran sentral dalam suatu organisasi, baik dalam bentuk dan tujuannya. Organisasi dibentuk berdasarkan visi yang mengutamakan kesejahteraan manusia, dan pengelolaan serta pelaksanaan misinya dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu, manusia menjadi faktor penting dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia memiliki nilai yang berharga, dan untuk berjalan dengan efektif, mereka perlu dikembangkan dan didorong oleh kondisi sekitar serta budaya organisasi yang mendorong komitmen.

Dalam Islam juga dijelaskan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar yakni diterangkan didalam Q.S Al-Jasiah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: “ Dan dia mnrundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada dibumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam

pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptkan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Adapun hadist yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu:

نعيلعنبلا هانثدحناميلسنبجياقانثدحنانسنبدمحمانثدح الله لوسر لا
قلاق هنع الله يضر قرير هيبانعر اسينع اعطع الله لوصوسر ايا هتعا
ضافيكلاقة عاسلار ظتتافنا ملاما اتعيضا ذاملسو هيلعة عاسلار ظ
تتاف هل هار يغنلار ملا ادنسا اذا لاق؟ الله

"Imam Al-Bukhari menyatakan Muhammad Bin Sina menyampaikan kepada kami, Sulaiman telah menyampaikan riwayat kepada kami, dari Yasar apabila suatu nama di sia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya, apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran".

2.2.1.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan faktor penting untuk menilai hasil kerja karyawan sehinggaterukur pula ketercapainya tujuan perusahaan dalam melakukan produktivitas kerja. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorangatau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalampekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk

suatu pekerjaan.

Rani & Mayasari (2016:5) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Nursam (2017:169) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas tentang kinerja, kinerja merupakan hasil dari seseorang pegawai yang diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, yang didalam prosesnya terlihat kualitas dan kuantitas setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

2.2.1.5 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kamsir (2016:189):

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Tanggung jawab

Kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi secara maksimal.

2.2.1.7 Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam

Bekerja adalah aktivitas dalam memenuhi dan mencukupi kebutuhan jasmani maupun rohani, serta dapat memperoleh nilai ibadah jika dilakukan dengan keridhaan kepada Allah SWT. Kinerja menurut islam ialah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, Yusanto dalam (Suprianto dan Machfudz 2010: 133) menyebutkan orang yang mulia dalam bekerja akan disamakan dengan orang yang melakukan ibadah kepada Allah SWT. Orang yang membanting tulang untuk memenuhi kebutuhannya agar memperoleh derajat yang baik.

Hal ini telah dijelaskan dalam Surah Al- Mujadalahayat 11 yakni:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Dan, katakanlah: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadau: Berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Pekerjaan yang baik yang dilakukan dengan ketekunan, kebenaran serta kejujuran memberi dampak baik bagi dirinya dan perusahaannya, sehingga terciptalah kinerja yang baik dan berkualitas. Kinerja yang baik dengan keridhaan Allah SWT.

Akan bernilai ibadah bagi seseorang yang benar-benar mulai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mangkunegara (2007:10) menyimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi dalam mengamalkan ilmu yang telah didapatkan untuk mendapatkan ridha Allah. Sebagaimana Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُبَيِّنُ لَكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya seraf orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dari ayat tersebut dapat diambil pengertian bahwa langkah awal di dalam bekerja yaitu dengan melakukan penilaian atas kinerja yang telah dikerjakan. Di dalam agama Islam telah mengajarkan bahwa kinerja juga harus dinilai. Pada ayat tersebut disebutkan bahwa tidak hanya Allah yang akan menilai pekerjaan tetapi Rasul dan orang-orang mukmin juga akan menilainya.

Adapun hadist yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu:

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut (masyarakat belajar, 2009:1) ;

رواه الطبران (ان الله يحب اذا عمل احدكم العمل ان يتقنه

Artinya; “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).

Maksud dari Hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

2.2.2 Kepemimpinan

2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan atau organisasi karena pemimpin menggerakkan dan mengarahkan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan, berhasil atau gagal suatu tujuan di pengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Menurut Effendi (2018:183) Kepemimpinan adalah suatu akitivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Fahmi (2016:122) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Kartono (2016:8) menyatakan kepemimpinan merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga memiliki kewajiban

dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Seorang pemimpin dapat menjadi efektif apabila mampu mengelola dan mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam perusahaan. Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Berdasarkan uraian diatas tentang kepemimpinan, kepemimpinan merupakan kemampuan yang mempengaruhi kinerja bawahan untuk mencapai tujuan pada suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan atau sifat dan perilaku pada seorang pemimpin sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan juga perusahaan yang dipimpinnya.

2.2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam perusahaan merupakan sebuah proses seorang pemimpin untuk mengarahkan dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam mencapai tujuan, karena tindakan dan cara berpikir pemimpin harus bisa membuat anggotanya percaya akan kemampuannya.

Menurut Zainal, Hadad, dan Ramly (2017:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi Intruksi

Komunikasi satu arah, pemimpin merupakan komunikator penentuan kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi Delegasi

Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.

5. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

2.2.2.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Reitz dalam Syamsuddin (2021:3) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepribadian.
2. Karakteristik.
3. Harapan dan perilaku atasan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja.

2.2.2.4 Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada juga gaya yang di terapkan untuk menghadapi lingkungan sosial pada perusahaan dalam menerapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan seperti yang di ungkapkan oleh para ahli. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Busro, 2018:229) sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Kepemimpinan dalam meggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi kepadapegawainya.

3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu beregantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

2.2.2.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016:34) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat yang dihadapi untuk mengambil

tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

4. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas akan tetapi mendengarkan apa pendapat dari bawahan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatu atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.

2.2.2.6 Kepemimpinan Dalam Islam

Pemimpin dalam Islam dikonseptualisasikan dengan khalifah. Manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dirinya sendiri dan tiap pemimpin pastinya diminta pertanggungjawabannya dari apa yang

dipimpin. Kita memimpin diri kita sendiri untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam keseharian dengan bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuat. Menurut Winardi (2000:45) seorang pemimpin baik pemimpin formal maupun pemimpin yang nonformal akan melaksanakan kepemimpinannya sesuai dengan derajatnya, bobotnya, daerah jangkauannya dan sasaran yang dituju. Maka dari itu penjelasan pemimpin menurut Winardi adalah setiap seorang individu memimpin bawahannya harus sesuai dengan bobot derajat dan sesuai dengan sasaran yang dituju agar dalam proses pemimpin sesuai dengan hak kewenangan instansi atau perusahaan yang di naungi.

Berdasarkan pandangan Islam, kepemimpinan pada umumnya memiliki sistem dan prinsip hampir sama dengan umumnya. Dalam Islam, kepemimpinan pertama kali Rasulullah SAW contohkan dan kepemimpinan beliau tidak dapat dipisahkan dari kehadiran beliau selaku pemimpin spritual di masyarakat dengan berprinsip keteladan.

Kepemimpinan beliau mengutamakan uswatun hasanah (caontoh atau teladan yang baik). Rasulullah memiliki kepribadian yang agung yang diberikan Allah kepadanya, di dalam Al-Quran Al-Ahzab (21) disebutkan.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “Sungguh telah ada pada diri Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu yaitu bagi orang yang mengharapkan rah,at Allah dan kedatangan hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah”.

Dari ayat diatas menunjukan jika Rasulullah memiliki akhlak yang teramatmulia, sehingga kepemimpinan beliau sangatlah baik. Kita selaku umat beliau menerapkan serta meneladani sikap beliau dalam keseharian, dengan harapan semoga kita memperoleh syafa'at beliau.

Sifat amanah harus dimiliki pemimpin, hal ini dikarenakan pemimpinan diberitanggung jawab atas tugas yang diberikan, jika tidak amanah akan tugas yang diberikan tentu akan terjadi penyalahgunaan wewenang serta jabatan. Uraian tersebut menunjukan jika kepemimpinan bukan hanya dipandang untuk memperkaya diri sendiri dan menguasai berbagai fasilitas, namun diartikan sebagai amanah dan pengorbanan yang perlu dilaksanakan sebaik mungkin.

Sifat adil juga harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Hal ini di tegaskan dalam (Q.S An-Nissa : 58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: "Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah maha mendengar, maha melihat".

Ayat tersebut bisa disimpulkan jika kepemimpinan merupakan amanah yang perlu diemban dengan bertanggungjawab, amanah, ikhlas, dan adil. Seseorang yang menanamkan sifat kejujuran, karena kejujuran sangat-sangat penting dalam hidup. Kepemimpinan bukan sekedar bertindak menentukan keputusan,

namun kewenangan juga diartikan berbuat seadil-adilnya dan mengayomi.

Adapun hadist yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu:

إنكم " : عن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال
فنعم المرصعة , وستكون ندامة يوم القيامة , ستحرصون على الإمارة
(رواه البخاري) "وبئست الفاطمة

“Dari Abu Hurairah r.a: Nabi SAW bersabda: “Kalian akan menginginkan kekuasaan, yakni sesuatu yang akan disesali pada hari kebangkitan. Betapa nikmatnya perempuan yang menyusui, dan betapa celaknya perempuan yang menyapih.(HR al-Bukhari, 1992:447, No.Hadits 7148 Kitab al-Hukm, Juz VII).

Berdasarkan hadits ini, hak untuk memilih pemimpin berada di tangan masyarakat. Tidak diperkenankan seseorang mengaku dan mengangkat dirinya menjadi pemimpin, dan memaksa masyarakat untuk menaati kepemimpinannya. Pemimpin sejati adalah orang yang dipilih masyarakat, karena memiliki beberapa karakteristik yang berbeda dari lainnya, dan ia mendapatkan ridha dari mayoritas masyarakat (Sinn, 2006:127).

2.2.3 Kompetensi

2.2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan yang digunakan untuk melaksanakan tugas yang dialndasi atas keterampilan dan pengetahuan juga didukung dengan sikap kerja.

Menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Agustian et al., (2018:98) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan setra didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sutrisno (2012:34) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja.

Berdasarkan uraian diatas tentang kompetensi, kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja pada karyawan yang dijadikan acuan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Latief et al., (2018:65) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorang, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

2.2.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:286) adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

3. Konsep Diri (Sikap)

Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sifat

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaanya.

5. Motif

Motif merupakan sesuatu yang dilakukan secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.2.3.4 Kompetensi Dalam Islam

Menurut Shawi (2011:3) kompetensi di dalam bahasa arab adalah “ahliyya” yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar’i ialah kelayakan seorang individu untuk melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain, kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak yang wajib dia dapatkan atau yang menjadi tanggungjawab wajibatasnya.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi juga merupakan keinginan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Kompetensi digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Islam merupakan agama yang memiliki ajaran yang lengkap tentang seluruh kehidupan manusia, dari mulai masalah individual samapi dengan masalah sosial, terlebih lagi dari urusan duniawi

sampai ke ukhrowi. Ajaran islam mengalir dari dua sumber agama yaitu Al-Qur'an dan Hadist. Keahlian dalam mengerjakan suatu hal (kompetensi) dalam islam tentu saja menjadi bagian penting (Hidayat, 2014:69). Kompetensi dalam prespektif islam telah tercantumkan Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 267:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ ۖ وَلَا تَيَمَّمُوا
الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ ۗ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ

Artinya: “ Wahai orang-orang yang beriman, infakanlah sebagian hasil dari usahamuyang baik-baik dan sebagian dari apa yang kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Janganlah kamu memilih yang buruk untuk kamu keluarkan, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memicingkan mata (enggan) terhadapnya. Dan ketahuilah bahwa Allah Maha Kaya, Maha Terpuji”.

Makna dalam ayat diatas bahwa dalam memberikan barang atau jasa makan seharusnya kita memberikan yang terbaik. Karena memberikan layanan terbaik adalah salah satu hal yang menjadi kepastian didalam dunia bisnis. Dan juga seluruh pekerjaan manusia adalah pastinya memberikan layanan kepada manusia lainnya.

Adapun dalam firman Allah Surah Yusuf ayat 55, yang berbunyi:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ

Artinya: “Dia (Yusuf) berkata, jadikanlah aku bendaharawan negara (mesir);Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan”.

Ayat tersebut memberikan makna bahwa seorang karyawan harus memiliki pengetahuan yang maksimal sesuai dengan keahliannya. Sebagai seorang karyawan dituntut untuk mampu dalam menjalankan tugasnya dan bekerja secara profesional. Karyawan yang profesional dalm bekerja adalah

karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam menjalankan tugasnya.

Menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya merupakan salah satu karakteristik profesional islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulai ini dalam kepemimpinannya. Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa seseorang untuk dapat bekerja didasarkan kepada keahlian dan kemampuan yang dimilikinya (Andriani, 2015:27). Adapun hadist yang berkaitan dengan kompetensi yaitu:

Hadits shahih riwayat Muslim di dalam Shahih Muslim no. 118

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ بَادِرُوا بِالْأَعْمَالِ سِتًّا
طُلُوعَ الشَّمْسِ مِنْ مَغْرِبِهَا أَوْ الدُّخَانَ أَوْ الدَّجَالَ أَوْ الدَّابَّةَ أَوْ خَاصَّةَ أَحَدِكُمْ أَوْ أَمْرَ
الْعَامَّةِ ۖ

Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah ﷺ

bersabda, "Segeralah beramal sebelum (datang) enam (perkara): terbitnya matahari dari tempat terbenamnya, atau dukhan (asap/kabut), atau Dajjal, atau Daabbah (binatang yang muncul dari bumi), kekhususan salah seorang dari kalian (kematian) atau urusan umum (kiamat)."

2.2.4 Budaya Organisasi

2.2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Umi (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk memperbaiki karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan. Menurut Edison

(2016:120) budaya organisasi merupakan pola dan keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka.

Menurut Robbins & Judge (2015:102) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarkan secara luas. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:118) mengemukakan bahwa budaya perusahaan (corporate culture) sering dipertukarkan atau disamakan dengan istilah budaya organisasi (organization culture). Sebab pada prinsipnya, perusahaan juga merupakan sebuah organisasi meskipun ada yang tidak sependapat bahwa organisasi adalah perusahaan. Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencirikan dan meleburkan gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan dalam menghadapi sesuatu tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas budaya organisasi adalah nilai-nilai atau norma yang membentuk karakteristik pada anggota organisasi dan menjadi pedoman untuk mencapai tujuan.

2.2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014:262) terdapat lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
2. Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
4. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial
5. Budaya bertindak sebagai mekanisme serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.2.4.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:100) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan.

3. Hubungan Organisasi

Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan.

4. Komunikasi

Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

2.2.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:131) untuk menunjang kinerja sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat berikut indikator dari budaya organisasi:

1. Kesadaran Diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.

5. Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen.

2.2.4.5 Budaya Organisasi Dalam Islam

Dalam pandangan islam, budaya disebut dengan adab. Islam telah mewariskan adab islami yang mengatur etika dan norma-norma pemeluknya. Sehingga para pemeluk agama tidak terbawa kedalam budaya-budaya yang salah. Telah kita ketahui bersama, bahwa setiap

budaya pasti memberikan sesuatu yang berbeda diantara individu satu dengan yang lainnya. Dalam Al-Qur'an telah di terangkan bahwa dunia ini terdiri adari berbagai macam budaya dan Allah memberikan isyarat agar kitamelakukan interkasi dan mimilah nama budaya yang terbaik dalam berorganisasi. Seperti firman Allah dalam surat Al-Hujarat ayat 13 yakni:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantarakamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.

Dalam ayat diatas Allah mengajarkan kepada kita agar saling mengenal, bersuku-suku tanpa membeda-bedakan dalam hal apapun, ketika berkumpul dengan suatu kelompok atau organisasi hendaknya tetap menjaga stabilitas hubungan antar satu dengan lainnya, oleh karena itu Nabi Muhammad SAW apabila berperang menyusun barisan para sahabatnya sesuai dengan tugas masing-masing sehingga terbentuk barisanyang kokoh (budaya), sehingga dengan cara seperti ini sempurna amal dan tercapailah kesempurnaan.

Adapun hadist yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu:

عنه أب سعيد انخدر -رضن لآلا عى- قال: سمعت زسل لآلا صة لآلا عة سهم قل: مه زأ منكم منكسا فبهسي بدي، فإن نم ستنطع فبهساو، فإن نم ستنطع فبهسب، ذنك أضعف الألمان

Dari Abu Sa'id Al Khudry -radhiyallahu ,,anhu- berkata, saya

mendengar Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Barang siapa di antara kamu yang melihat kemungkaran, maka hendaklah ia merubah (mengingkari) dengan tangannya, jika tidak mampu hendaklah ia merubah (mengingkari) dengan lisannya, jika tidak mampu hendaklah ia merubah dengan hatinya dan itulah keimanan yang paling lemah (HR. Imam Muslim).

Rangkaian ayat, dan hadist tersebut dapat dimengerti bahwa budaya organisasi Islami yang terbentuk adalah tuntunan keyakinan, kebiasaan yang dibentuk, dan terbentuk oleh sekumpulan individu melalui peraturan yang terdapat di dalam Al-Qur‘an, dan Al-Hadist untuk menggapai tujuan yang diinginkan yaitu menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah SWT.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan didalam kinerja karyawan memiliki fungsi yang paling penting untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk mencapai tujuan. Jika kepemimpinan didalam perusahaan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

Pada dasarnya kepemimpinan menjadi tulang punggung dalam kinerja karyawan untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja pada karyawan.

Kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki kerhubungan, sesuai dengan penjelasan dari Siagian (2018:12) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas

kepemimpin yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan terutama untuk mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan padapegawai. Djafar, Hendra, Grace (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung dengan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kompetensi

Menurut Malthis dan Jackson (2006:113) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Jadi kinerja merupakan kontribusi yang dapat diberikan atasan untuk pegawai dapat mencapai tujuan perusahaan, prestasi kerja, hasil kerja dan kinerja dapat diukur dengan seberapa besar pengaruh kinerja. Menurut Mangkunegara (2012), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala kerja. Menurut Widyatmini (2008) kepemimpinan terhadap kompetensi berpengaruh signifikan.

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Dengan Variabel Intervening Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Coulter (2007) berpendapat bahwa tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kompetensi karyawan dan motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimaksud oleh Robbins dan Mary Coulter berasal dari banyak

indikator seperti pimpinan, pendapatan, kemampuan karyawan itu sendiri. Kompetensi akan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah kepemimpinan yaitu pengaruh langsung antara hubungan atasan dengan bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan kepemimpinan yang cocok dengan kondisi karyawan, karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Dengan demikian jelas bahwa kepemimpinan dengan variabel penghubung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

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 telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap dan perilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya organisasi akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Mega & 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, Pradhanawati, & Nugraha (2013, Mangkunegara (2011) menguraikan kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Hasil penelitian Khaliq (2015), Aziz (2018), Suharto & Nusantoro (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi

Budaya organisasi dan kompetensi memang secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian oleh Silvia, Bagia, dan Cipta (2016) pada Hotel Adirama. Hasil penelitian mereka mendukung Boyatzis (2009) yang menjelaskan bahwa kompetensi karyawan dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang kuat. Ketika kompetensi yang dibutuhkan sesuai pekerjaan cocok dan organisasi memiliki budaya yang juga sesuai, maka kemampuan karyawan akan keluar secara maksimal. Berdasarkan berbagai hasil penelitian di atas, maka dikembangkan hipotesis penelitian yaitu budaya organisasi dan kompetensi memiliki korelasi yang kuat dan signifikan.

2.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Variabel Intervening Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Junianto dan Sabtohadhi (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya, dan berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Shielpani dan Firmansyah (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (survey pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci Bandung), dan berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.7 Pengaruh Variabel Intervening Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

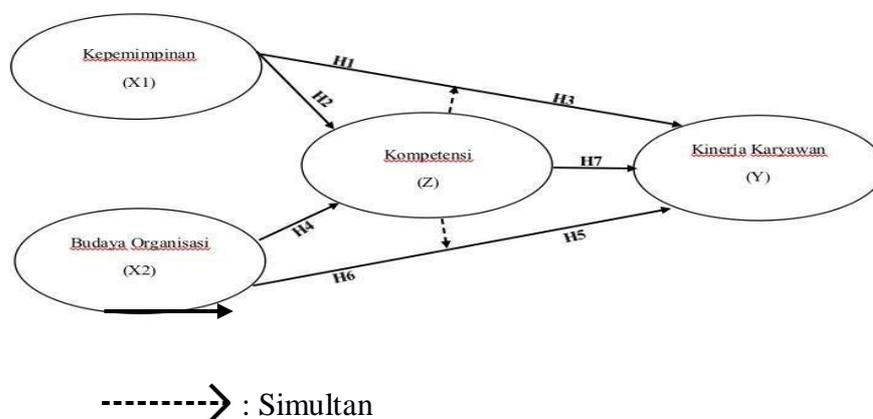
Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan dikutip oleh Sutrisno (2009:209). Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi. Sedangkan, Menurut Widodo (2010:8) menyatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi

yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Jadi kompetensi sangat dibutuhkan untuk kinerja dan keefektifan pegawai dalam melakukan aktifitas kerja atau melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Krisnawati, Bagia (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian tersebut yang sudah dilakukan mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Dari latar belakang yang dijelaskan dari bab sebelumnya mengenai variabel kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka model kerangka konseptualnya sebagai berikut.

GAMBAR 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian, teori-teori yang di jabarkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi

H3 : Diduga kepemimpinan dengan variabel intervening kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi

H6 : Diduga budaya organisasi dengan variabel intervening kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H7 : Diduga variabel penghubung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang memiliki ciri-ciri terencana, sistematis, dan terstruktur sejak tahap awal perencanaan hingga desain penelitian. Menurut Haradani (2020:237), penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai penelitian yang mengandalkan penggunaan angka dalam proses pengumpulan, analisis, dan presentasi data. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini menekankan analisis pada data numerik yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai.

Pendekatan penelitian *explanatory* digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel makan dengan menguji hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini, terdapat hipotesis yang diuji untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel dan menentukan apakah variabel tersebut terkait atau tidak. Seperti yang disebutkan oleh Supriyanto dan Maharani (2019:43).

3.2 Lokasi Penelitian

Restoran Sederhana Masakan Padang PT. Divasa Mitra Indonesia Cabang Jawa Timur (Gersik, Pasuruan, Malang)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:116) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek objek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu sehingga dapat diterapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Restoran Sederhana Masakan Padang di seluruh cabang di Jawa Timur memiliki karyawan yang berjumlah 350 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada.

Jika dilihat dari jumlah populasi Restoran Sederhana Masakan Padang dan penjelasan dari penelitian terdahulu teknik propotional random sampling. Dalam penelitian ini menggunakan dan berpedoman pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% Supriyanto dan Maharani (2019:66).

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

Penyelesaian:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + (Ne^2)} \\ &= \frac{350}{1 + (350 \times 0,05)^2} \\ &= \frac{350}{(1 + 2.5)} \\ &= \frac{350}{3,5} = 100 \end{aligned}$$

Dimana:

n: Sampel

N: Populasi

e: Batas ketelitian atau nilai kritis kesalahan yang dapat ditorelir sebesar 10%

Setelah dilakukan perhitungan jumlah sampel pada Restoran Sederhana Masakan Padang maka di dapatkan hasil sampel sebesar 100 karyawan.

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Tanzeh (2009:54), data primer merujuk pada data yang dikumpulkan secara langsung oleh individu yang memiliki kepentingan atau yang menggunakan data tersebut.

Pendapat yang disampaikan oleh Supriyanto dan Maharani (2013:9) mengindikasikan bahwa data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui metode penyebaran angket dalam bentuk kuisioner serta melalui observasi langsung terhadap individu terkait.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:9), data sekunder merujuk pada informasi yang telah ada dan dikumpulkan serta diolah oleh pihak lain sebelumnya. Sedangkan menurut Nanang (2010:101), data sekunder adalah informasi yang telah tersedia dan siap digunakan, diperoleh dari lembaga atau instansi tertentu. Dalam konteks ini, data sekunder mencakup jumlah karyawan dan profil perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:211) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data untuk mengetahui dengan pasti mengenai informasi dengan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan.

2. Kuesioner

Metode kuesioner (metode pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau dalam hal-hal yang diketahui. Metode angket dapat diartikan sebagai informasi pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis yang disusun dan disebarakan guna mendapatkan data atau keterangan dari sumber data berupa orang. Teknik ini digunakan oleh penulis untuk mengetahui data dari variabel penelitian yaitu kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja karyawan

Dalam melakukan pengukuran, penulis menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:88), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dengan

menggunakan skala Likert, variabel yang akan dijelaskan dipecah menjadi indikator variabel. Indikator-indikator tersebut kemudian digunakan sebagai acuan untuk menyusun item-item instrumen yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap jawaban pada item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki tingkatan dari sangat positif hingga negatif.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut skala pengukuran dalam Juliansyah (2011:125) menjelaskan bahwa skala adalah alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasi informasi yang diberikan oleh konsumen dengan menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam suatu kuisioner. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Jawaban dari berbagai responden terbagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Likert

Simbol	Kategori	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dalam skala likert ini mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidak setujuan mereka

terhadap masing-masing pertanyaan. Dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi titik tolak dalam menyusun pertanyaan, Juliansyah (2019:18).

3.7 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014) terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel terikat (dependent variabel) dan variabel bebas (independent variabel), variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Berkaitan dengan penelitian ini, variabel yang digunakan sebagai berikut:

Variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependent, baik yang pengaruh positif maupun yang pengaruh negatif. (Ferdinand, 2006:26). Variabel independent dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), kompetensi (Z), budaya organisasi (X2).

1. Kepemimpinan (X1)

Menurut Kartono (2016:8) kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seseorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Pada variabel kepemimpinan menggunakan indikator sebagai berikut:

X1.1 Kemampuan mangambil keputusan

X1.2 Kemampuan motivasi

X1.3 Ketegasan

X1.4 Kemampuan mendengar

X1.5 Tanggung jawab

Tabel 3.2
Definisi Operasional Kepemimpinan

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Kepemimpinan, Kartono (2016) (X1)	1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Ketegasan 4. Kemampuan mendengar. 5. Tanggung jawab	1. Mengembalikan keputusan yang tepat. 2. Menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian. 3. Tegass dalam menghadapi bawahan. 4. Mendengarkan pendapat dari bawahan. 5. Menanggung segala sesuatu yang belum bisa di selesaikan dengan baik.

2. Kompetensi (Z)

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Pada variabel kompetensi menggunakan indikator sebagai berikut:

Z.1 Keterampilan

Z.2 Pengetahuan

Z.3 Sikap

Z.4 Sifat

Z.5 Motif

Tabel 3.3
Definisi Operasional Kompetensi

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Kompetensi, Wibowo (2016:286), (Z)	<ol style="list-style-type: none">1. Ketermapilan2. Pengetahuan3. Sikap4. Sifat5. Motif	<ol style="list-style-type: none">1. Kemampuan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.2. Mengetahui dan memahami informasi di bidang masing-masing.3. Sikap karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan.4. Karakteristik yang relative dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.5. Mendorong, mengarahkan untuk tujuan tertentu.

3. Budaya Organisasi

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:118) mengemukakan bahwa budaya perusahaan sering dipertukarkan atau disamakan dengan istilah budaya organisasi. Sebab pada prinsipnya, perusahaan juga merupakan sebuah organisasi, meskipun ada yang tidak sependapat bahwa organisasi adalah perusahaan. Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawah sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Pada variabel budaya organisasi menggunakan indikator sebagai berikut:

X2. 1 Kesadaran diri

X2.2 Orientasi tim

X2.3 Keagresifan

X2.4 Kepribadian

X2. 5 Performa

Tabel 3.4

Definisi Operasional Budaya Organisasi

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Budaya Organisasi, Edison (2016:13), (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Orientasi tim 3. Keagresifan 4. Kepribadian 5. Performa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. mengembangkan diri, mentaati peraturan. 2. Melakukan kerja sama yang baik serta melakukan koordinasi. 3. Menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. 4. Bersikap saling menghormati dan peka terhadap kepuasan kelompok. 5. Anggota organisasi harus memiliki nilai kreativitas dan memenuhi kuantitas kinerja.

4. Kinerja

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini keputusan pembelian (Y) Sugiyono (2018:39). Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Pada variabel kinerja karyawan menggunakan indikator sebagai berikut:

Y1.1 Kualitas kerja

Y1.2 Kuantitas kerja

Y1.3 Ketepatan waktu

Y1.4 Efektivitas

Y1.5 Tanggung jawab

Tabel 3.5
Definisi Operasional Kinerja

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Kinerja, Robbins (2016:260), (Y)	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas kerja2. Kuantitas kerja3. Ketepatan waktu4. Efektivitas	<ol style="list-style-type: none">1. Menghindari tingkat kesalahan dalam suatu pekerjaan.2. Menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu.3. Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.4. Memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi.

3.8 Metode Analisis Partial Least Square (PLS)

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS), yang dijelaskan oleh Supriyanto dan Maharani (2013:94) sebagai pendekatan yang kuat karena dapat diterapkan pada berbagai skala data, tidak memerlukan banyak asumsi dan tidak membutuhkan sampel yang besar.

Tujuan utama dari PLS adalah untuk menghasilkan prediksi mengenai apakah ada hubungan antara variabel X dan Y, dan juga

dapat menjelaskan hubungan tersebut secara teoritis. PLS juga merupakan metode regresi yang digunakan untuk mengidentifikasi kombinasi variabel X sebagai variabel penjelas dan variabel Y sebagai variabel respons.

Ada 2 hal yang harus dilakukan dalam analisis Partial Least Square (PLS):

3.8.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Outer Model adalah deskripsi yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya, juga dikenal sebagai hubungan luar atau model pengukuran. Model ini menentukan atribut-atribut konstruk dengan menggunakan variabel yang terlihat. Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel laten, yaitu kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja, yang diukur menggunakan indikator-indikator yang bersifat reflektif.

Penilaian model pengukuran pada setiap indikator dalam outer model atau model pengukuran dapat dilihat melalui validitas konvergen dengan mengukur besaran Outer loading setiap indikator terhadap variabel laten. Terdapat tiga kriteria dalam outer model, yaitu keandalan komposit, validitas diskriminan, dan validitas konvergen. Kriteria-kriteria ini digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran pada setiap indikator yang mencerminkan konstruk dan variabel laten. (Suptiyanto dan Maharani, 2013).

3.8.2 Model Pengukuran (Inner Model)

Dalam mengaplikasikan output dari model SmartPLS, pengujian model struktural dan hipotesis menggunakan pendekatan untuk

mengevaluasi hipotesis dan model struktural. Hal ini dilakukan dengan melakukan estimasi koefisien pada jalur serta melihat nilai t statistic dengan tingkat signifikansi 0.05. Pengujian hipotesis dan hubungan antara variabel dilakukan melalui dua tahap berikut ini :

3. Penguji koefisien jalur langsung.
4. Penguji koefisien jalur tidak langsung (Supriyanto dan Maharani, 2019)

3.8.3 Uji Mediasi Dengan Sobel Tes

Agar dapat mengamati efek tidak langsung atau menguji hipotesis mediasi, digunakanlah uji sobel. Uji sobel merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel mediasi secara signifikan. Formula yang digunakan dalam perhitungan uji sobel adalah sebagai berikut :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi variabel kompetensi terhadap variabel dependen.

a= Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

Seb = Standar *error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependent.

SEa = Standar *error of estimation* dari pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Perusahaan

Pendiri Restoran Sederhana Masakan Padang adalah H. Bustaman yang lahir di Sumatera Barat pada tahun 1995. H. Bustaman Cuma lulusan SD, namun harus merantau ke kota lain karena faktor budaya. Laki-laki yang hampir dewasa dipaksa buat merantau untuk mencari ilmu dan pengalaman. Tujuan pertamanya adalah Jambi. Di sana beliau kerja serabutan. Mulai dari kerja di kebun karet, jualan koran, tukang cuci di rumah makan, dan jadi pedangan asongan.

Pada tahun 1970 atau setelah dua tahun menikah, Bustman memberanikan diri buat merantau ke Jakarta. Bustman menikah dengan Fatimah dan udah punya anak. Di Jakarta, Bustaman ikut adik iparnya dn tinggal di daerah Mataram Jakarta Pusat. Awalnya, Bustaman berdagang rokok di pinggir jalan menggunakan gerobak, di sini masalah juga menghampirinya. Dilingkungan ada keributan antara orang minang dan preman setempat akibatnya Bustaman dan keluarga harus pindah ke daerah Pejompongan saat pindah penghasilannya turun drastis.

Kondisi tersebut memaksanya mikir gimana cara dapat penghasilan lebih, kepikirkanlah di abuat buka warung makanan.

Berbekal pengalamannya bekerja sebagai tukang cuci piring di warung makan, Bustaman mencoba menyewa lahan satu meter dengan harga Rp. 300.000 meskipun tidak bisa masak, Bustman mencoba buat belajar namun ternyata setelah dijalaniomsetnya jauh dari modal yang dikeluarkan. Sialnya hasil dagangan dibawah lari oleh pembantu barunya.

Meski sempat gagal, Bustaman tidak pernah putus asa dia konsisten berusaha buat mendirikan rumah makan. Dia mencari tukang masak yang bisa dipercaya di sinilah titik balik hidup Bustaman warungnya laku keras karena makanannya enak. Namun ternyata kesuksesan tersebut harus mengalami cobaan lagi, warung Bustaman yang saat itu masih berupa gerobak harus diangkut oleh Satpol PP. Bustaman akhirnya membuka warung di lahan yang disediakan oleh pemerintah. Harga beli lapak tersebutRp. 750.000 per lapak namun satu nama Cuma boleh beli satu lapak padahal Bustamanbutuh dua lapak. Bustaman meminjam nama pamannya, namun tantenya malah mengusik kesuksesan warung Bustaman dengan merebut warung tersebut. Meski demikian nasib baik tetap berpihak pada Bustaman warung yang kemudian dikelola oleh tantenya tersebut ga bisa laris daripada warungnya. Bustman langsung membeli lapak baru di sebrang lapak yang sudah dikuasai oleh tantenya. Warungnya sangat larismanis.

Kisah Bustaman tidak berakhir sampai situ aja, Bustaman sempat mengalami musibah lagi saat rumahnya yang di

Pejompongan terbakar yang selamat adalah istri, anak serta gerobak dagangan miliknya. Bustaman dan keluarga setempat tinggal di rumah pemasok bahan masakannya beliau tidak pernah menyerah pantang mundur dan memulai usahanya lagi dari awal. Tahun demi tahun berlalu kini Bustaman sudah bisa menikmati hasil jerih payahnya. Bustaman mengembangkan warungnya ke daerah Pasar Bendungan Hilir di tahun 1974 kemudian lanjut buka cabang di Roxy Mas. Kisah pemberian nama araestoran Sederhana Masakan Padang berasal dari nama restoran di Jambi tempat Bustaman bekerja, nama tersebut dipilih istrinya atas pertimbangan nama “Sederhana” mudah diingat. Restoran Sederhana Masakan Padang sudah tersebar di seluruh Indonesia dan bahkan sampai ke Malaysia. Bustman mengembangkan rumah makan ini sendiri maupun menggunakan sisten franchise.

4.1.1.2 Visi dan Misi

Visi

Menjadi jaringan rumah makan terbesar di Indonesia yang menyajikan makanan padang berkualitas dengan layanan yang cepat dan bersahabat dalam rangka memenuhi selera dan kepuasan pelanggan.

Misi

1. Membangun organisasi dan sistem manajemen yang bertaraf serata sumber dayam manusia yang berdedikasi dan profesional
2. Mengembangkan usaha ke seluruh pelosok Indonesia termasuk ke pasar Internasional
3. Memberikan kepuasan terhadap pelanggan, pemilik, pemegang

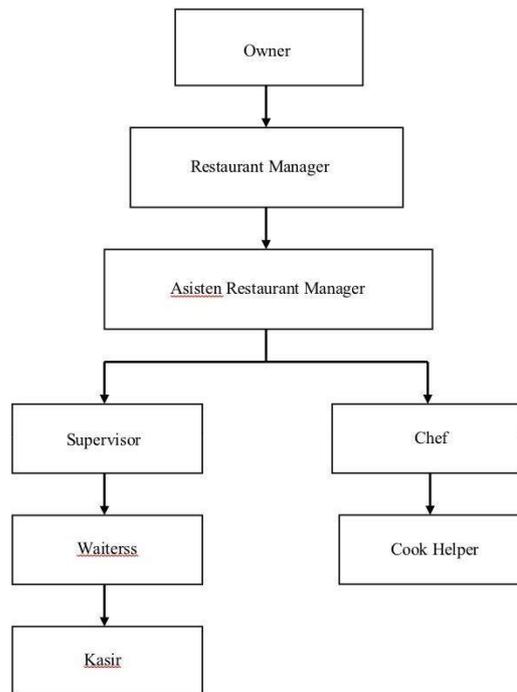
saham, dan karyawan.

4. Mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan dengan mitra usaha dan para pemasok.
5. Menyelenggarakan program-program kemanusiaan dan sosial dalam bentuk kegiatan filantropi.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu sistem bagaimana suatu pekerjaan dibagi, dikelompokkan suatu perusahaan. Struktur organisasi Restoran Sederhana Masakan Padang sebagai berikut.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Restoran Sederhana Masakan Padang



(Sumber: HRD PT. Divisa Mitra Indonesia)

4.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini mengambil subjek responden berupa 100 karyawan yang bekerja di restoran sederhana yang menyajikan masakan Padang. Responden tersebut memiliki latar belakang dan

peran yang beragam di dalam organisasi tersebut, termasuk karyawan dapur, pelayan, dan kasir.

Dalam penelitian ini, tujuan utama adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di restoran tersebut. Berikut adalah deskripsi mengenai responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 4.1

Deskripsi Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Daerah
1	Budi Santoso	Laki-laki	36	2-3 tahun	Gresik
2	Joko Riyadi	Laki-laki	40	2-3 tahun	Gresik
3	Dedi	Laki-laki	35	2-3 tahun	Gresik
4	Surya Praji	Laki-laki	23	2-3 tahun	Gresik
5	Heru Kusnati	Laki-laki	39	1-2 tahun	Gresik
6	Wahyu	Laki-laki	32	1-2 tahun	Gresik
7	Johan	Laki-laki	22	2-3 tahun	Gresik
8	Prata Budi	Laki-laki	36	1-2 tahun	Gresik
9	Hidayat	Laki-laki	23	1-2 tahun	Gresik
10	Setiawan	Laki-laki	33	1-2 tahun	Gresik
11	Adi Rasya	Laki-laki	35	1-2 tahun	Gresik
12	Dito Adi	Laki-laki	39	1-2 tahun	Gresik
13	Gilang Aji	Laki-laki	29	1-2 tahun	Gresik
14	Satria	Laki-laki	24	1-2 tahun	Gresik
15	Luki Wiranto	Laki-laki	28	1-2 tahun	Gresik
16	Wicaksono	Laki-laki	33	1-2 tahun	Gresik
17	Surya Putra	Laki-laki	21	1-2 Tahun	Gresik
18	Ariawan	Laki-laki	24	1-2 tahun	Gresik
19	Xanar Prana	Laki-laki	38	1-2 tahun	Gresik
20	Briyan Yadi	Laki-laki	21	1-2 tahun	Gresik

21	Evan Wira	Laki-laki	28	1-2 tahun	Gresik
22	Hendra Bayu	Laki-laki	24	1-2 tahun	Gresik
23	Adi Wirawan	Laki-laki	35	1-2 tahun	Gresik
24	Indah Dewi	Perempuan	25	1-2 tahun	Gresik
23	Anggreini	Perempuan	31	1-2 tahun	Gresik
24	Sari Indriani	Perempuan	35	1-2 tahun	Gresik
25	Wulandari	perempuan	30	1-2 tahun	Gresik
26	Rachmawati	Perempuan	26	1-2 tahun	Gresik
27	Yuni Kustia	Perempuan	23	1-2 tahun	Gresik
28	Fitriani	Perempuan	35	1-2 tahun	Gresik
29	Siti Sari	Perempuan	40	1-2 tahun	Gresik
30	Wati Roslina	Perempuan	35	1-2 tahun	Gresik
31	Dewi Pujiati	Perempuan	35	1-2 tahun	Gresik
32	Rudi Pratma	Laki-laki	27	Lebih dari 3 tahun	Pasuruan
33	Hidayat	Laki-laki	36	Lebih dari 3 tahun	Pasuruan
34	Fajar	Laki-laki	33	Lebih dari 3 tahun	Pasuruan
35	Kurniawan	Laki-laki	40	2-3 tahun	Pasuruan
36	Bambang	Laki-laki	33	Lebih dari 3 tahun	Pasuruan
37	Johari	Laki-laki	22	2-3 tahun	Pasuruan
38	Tulus Pitono	Laki-laki	22	2-3 tahun	Pasuruan
39	Hakim Faisal	Laki-laki	22	Lebih dari 3 tahun	Pasuruan
40	Zakaria	Laki-laki	39	1-2 tahun	Pasuruan
41	Eko Sutomo	Laki-laki	36	1-2 tahun	Pasuruan
42	Bagus Setya	Laki-laki	28	1-2 tahun	Pasuruan
43	Wayan Gede	Laki-laki	23	1-2 tahun	Pasuruan
44	Hadi Prama	Laki-laki	25	1-2 tahun	Pasuruan
45	Miko Safaat	Laki-laki	38	1-2 tahun	Pasuruan
46	Pandu Aji	Laki-laki	31	1-2 tahun	Pasuruan
47	Tito Rangga	Laki-laki	34	1-2 tahun	Pasuruan
48	Yudhadit	Laki-laki	20	1-2 tahun	Pasuruan
49	Pramana	Laki-laki	21	1-2 tahun	Pasuruan

50	Fahmianto	Laki-laki	21	1-2 tahun	Pasuruan
51	Wicaksono	Laki-laki	31	1-2 tahun	Pasuruan
52	Nugroho Adi	Laki-laki	37	1-2 tahun	Pasuruan
53	Caca Watria	Perempuan	32	1-2 tahun	Pasuruan
53	Watimarni	Perempuan	34	1-2 tahun	Pasuruan
54	Rosalina	Perempuan	33	1-2 tahun	Pasuruan
55	Maya Dewi	Perempuan	30	1-2 tahun	Pasuruan
56	Yeni Puspita	Perempuan	29	1-2 tahun	Pasuruan
57	Nia Fatmawa	Perempuan	26	1-2 tahun	Pasuruan
58	Andini	Perempuan	30	1-2 tahun	Pasuruan
59	Fitria	Perempuan	37	1-2 tahun	Pasuruan
60	Litnawati	Perempuan	37	1-2 tahun	Pasuruan
61	Naswatun	Perempuan	31	1-2 tahun	Pasuruan
62	Cahyani	Perempuan	37	1-2 tahun	Pasuruan
63	Maulana	Laki-laki	23	1-2 tahun	Malang
64	Faisal Rohim	Laki-laki	26	1-2 tahun	Malang
65	Gugum	Laki-laki	39	1-2 tahun	Malang
66	Eko Sutomo	Laki-laki	25	1-2 tahun	Malang
67	Budi Pranata	Laki-laki	24	Lebih dari 3 tahun	Malang
68	Saputra	Laki-laki	23	1-2 tahun	Malang
69	Bambang	Laki-laki	30	Lebih dari 3 tahun	Malang
70	Maulana	Laki-laki	36	Lebih dari 3 tahun	Malang
71	Joko Santoso	Laki-laki	21	1-2 tahun	Malang
72	Taufiquallah	Laki-laki	25	1-2 tahun	Malang
73	Candara	Laki-laki	22	1-2 tahun	Malang
74	Fandi Bayu	Laki-laki	30	1-2 tahun	Malang
75	Wirawan	Laki-laki	35	1-2 tahun	Malang
76	Kadek Arya	Laki-laki	20	1-2 tahun	Malang
77	Nanda Putra	Laki-laki	33	1-2 tahun	Malang
78	Rama Galih	Laki-laki	20	1-2 tahun	Malang
79	Umar Setya	Laki-laki	38	1-2 tahun	Malang

80	Zaki Agung	Laki-laki	26	1-2 tahun	Malang
81	Alan Rizky	Laki-laki	21	1-2 tahun	Malang
82	David Yadik	Laki-laki	37	1-2 tahun	Malang
83	Gito Santoso	Laki-laki	35	1-2 tahun	Malang
84	Catur Suyadi	Laki-laki	26	1-2 tahun	Malang
85	Mario Jayadi	Laki-laki	32	1-2 tahun	Malang
86	Tasya Elfara	Perempuan	20	1-2 tahun	Malang
87	Rina Sari	perempuan	34	1-2 tahun	Malang
88	Desta	perempuan	32	1-2 tahun	Malang
89	Eka Fitriani	Perempuan	28	1-2 tahun	Malang
90	Nurhayati	Perempuan	35	1-2 tahun	Malang
91	Ririn Hanik	Perempuan	35	1-2 tahun	Malang
92	Ani Suryani	Perempuan	27	1-2 tahun	Malang
93	Nova Sarini	Perempuan	39	1-2 tahun	Malang
94	Puspitasari	Perempuan	21	1-2 tahun	Malang
95	Mayang	Perempuan	30	1-2 tahun	Malang
96	Siska Wati	Perempuan	29	1-2 tahun	Malang
97	Nurul	Perempuan	33	1-2 tahun	Malang
98	Ilakurnia	perempuan	22	1-2 tahun	Malang
99	Jamila	Perempuan	33	1-2 tahun	Malang
100	Jurootun	Perempuan	25	1-2 tahun	Malang

(Sumber: HRD PT. Divisa Mitra Indonesia)

1. Usia dan Jenis Kelamin:

Responden terdiri dari Laki-laki dan Perempuan yang berusia antara 20 hingga 40 tahun. Tujuan melibatkan responden dari berbagai kelompok usia adalah untuk mendapatkan perspektif yang beragam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4.2

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	68	68%
Perempuan	32	32%
Jumlah	100	100%

(Sumber: HRD PT. Divisa Mitra Indonesia)

2. Lama Bekerja:

Responden memiliki rentang pengalaman kerja yang berbeda di restoran sederhana ini, mulai dari beberapa bulan hingga beberapa tahun. Dengan melibatkan karyawan dengan lama bekerja yang beragam, penelitian ini dapat menggali pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan baik pada karyawan baru maupun yang telah lama bekerja.

Tabel 4.3
Lama Bekerja

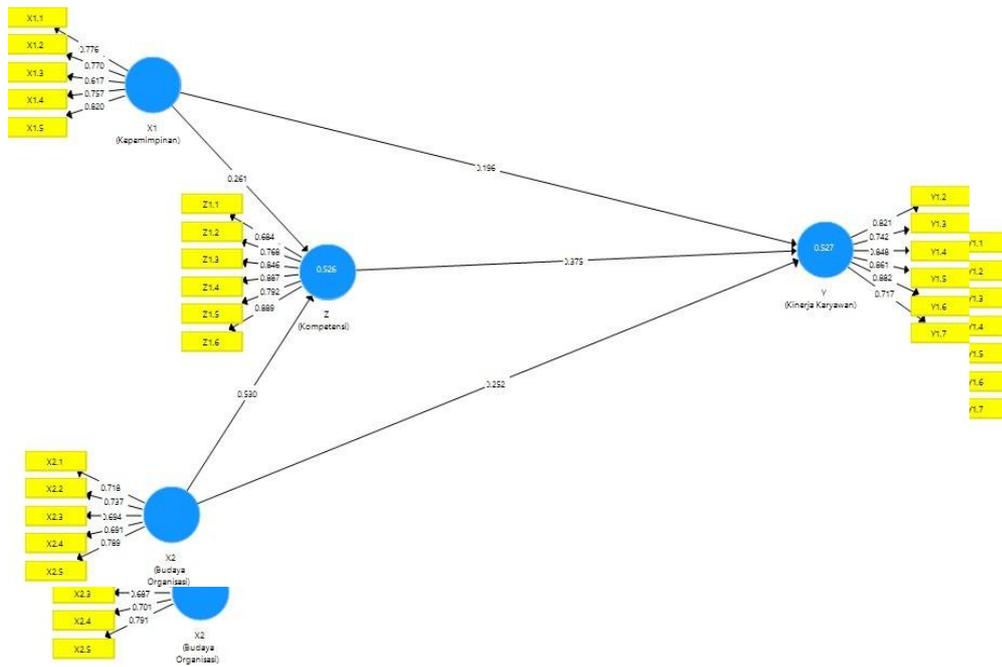
Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1-2 tahun	84	84%
2-3 tahun	8	8%
lebih dari 3 tahun	8	8%
Jumlah	100	100%

(Sumber: HRD PT. Divisa Mitra Indonesia)

Melalui melibatkan 100 karyawan dari restoran sederhana yang menyajikan masakan Padang, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggali perspektif dari berbagai latar belakang, pengalaman, dan peran dalam organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan di industri restoran.

4.2.1 Deskripsi Data

4.2.1.1 Pengujian Outer Model (Model Measurement)



Gambar 4.2 Hasil Uji Outer Model (Model Struktural)

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas

Measurment Model	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Outer Model			

Discriminant Validity	Variabel	AVE	>0,5	
	X1	0.509		Valid
X2	0.527	Valid		
Z	0.663	Valid		
Y	0.592	Valid		

Convergen Validity	Indikator	Outer Loading	Nilai Kritis	Evaluasi Model
	X1.1	0.766	>0,5	Valid
	X1.2	0.770		Valid
	X1.3	0.617		Valid
	X1.4	0.757		Valid
	X1.5	0.820		Valid
	X2.1	0.718		Valid
	X2.2	0.737		Valid
	X2.3	0.694		Valid
	X2.4	0.691		Valid
	X2.5	0.789		Valid
	Z1.1	0.684		Valid
	Z1.2	0.768		Valid
	Z1.3	0.846		Valid
	Z1.4	0.887		Valid
	Z1.5	0.792		Valid
	Z1.6	0.889		Valid
	Y1.1	0.821		Valid
	Y1.2	0.742		Valid

	Y1.3	0.848	Valid
	Y1.4	0.861	Valid
	Y1.5	0.882	Valid
th	Y1.6	0.717	Valid

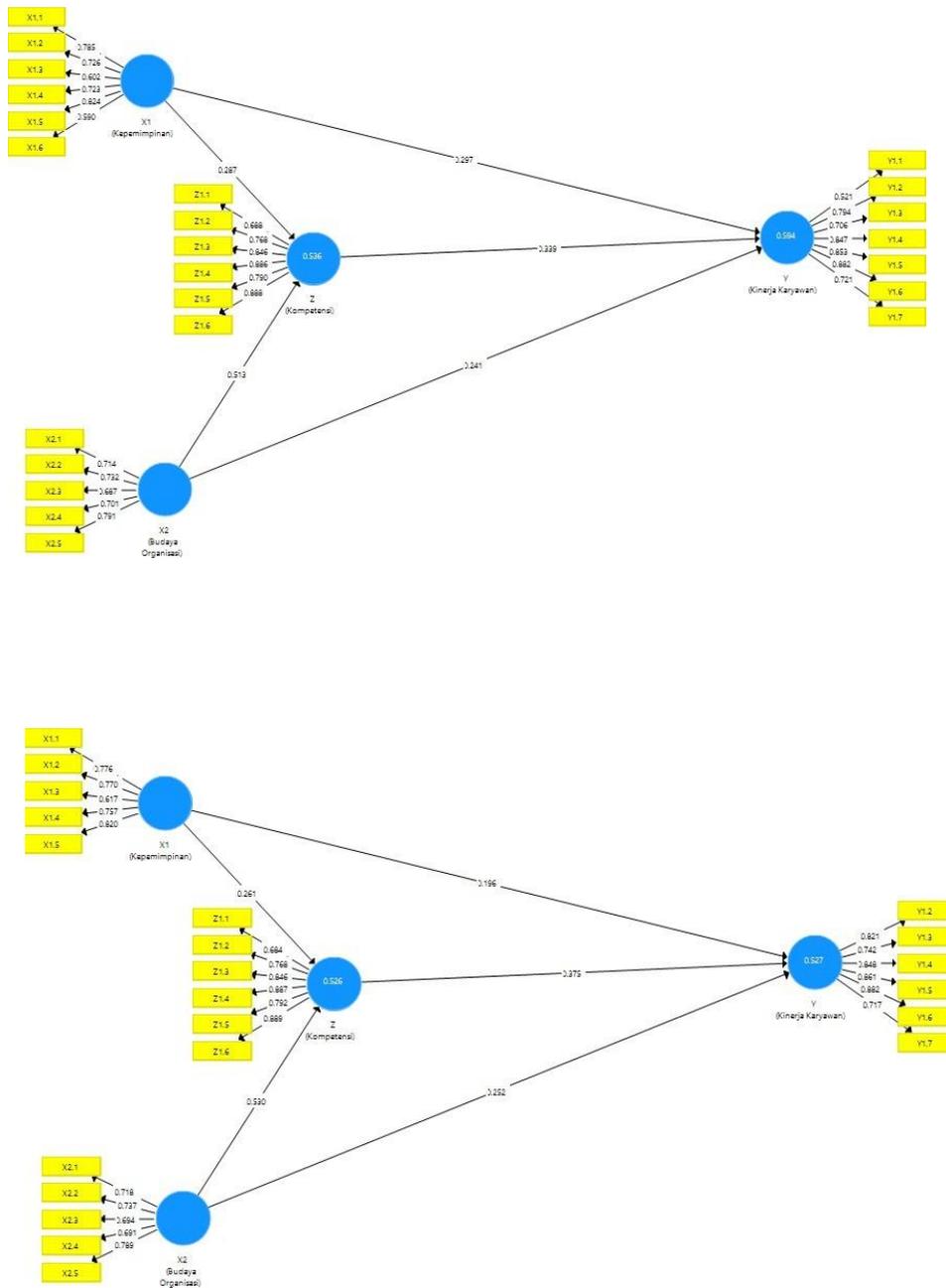
Berdasarkan Tabel 4.4 Skor AVE untuk variabel kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,5. Ghozali (2014:39) menyebutkan bahwa ukuran refleksi individu dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7. Namun, karena penelitian ini adalah tahap awal, maka standar yang digunakan adalah 0,5-0,6 Dengan demikian, masing-masing variabel dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Untuk *validitas konvergen*, berdasarkan Tabel 4.4 Setiap indeks variabel pencarian diketahui memiliki nilai external loading lebih besar dari 0,5. Maka dari itu seluruh indikator yang digunakan dinilai sudah valid atau layak digunakan untuk meneliti dan menganalisis.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Nilai Kritis	Cronbachs Alpha	Nilai Kritis	Evaluasi Model
X1	0.865	>7	0.802	>6	Reliabel
X2	0.847		0.779		
Y	0.908		0.879		
Z	0.921		0.896		

Suatu konstruksi dinyatakan reliabel jika memiliki skor keandalan komposit lebih besar dari 0,7 dan *alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan Tabel 4.4, semua konstruksi memiliki skor reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7 dan *alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, keadaan konstruksi yang baik dapat dicapai.

4.1.1.2 Pengujian Inner Model (Model Struktural)



Gambar 4.3 Hasil Uji Inner Model (Model Struktural)

Uji Inner model digunakan agar dapat mencari signifikansi nilai dan juga hubungan antara variabel laten dan uji-t berdasarkan parameter jalur struktural dan nilai R-square model pencarian.

Pengujian dilakukan dengan SmartPLS 3.0 dengan melakukan prosedur perhitungan *calculate-boostrapping*. dan dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6

Path Coeffecient (Mean, STDEV, T-Value, P-Values)

	Original Sampel	Sampel Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Value
X1_(Kepemimpinan) ->Y_(Kinerja Karyawan)	0.297	0.293	0.111	2.683	0.008
X1_(Kepemimpinan) ->Z_(Kompetensi)	0.287	0.294	0.101	2.829	0.005
X2_(Budaya Organisasi) ->Y_(Kinerja Karaywan)	0.241	0.255	014	1.719	0.086
X2_(Budaya Organisasi) ->Z_(Kompetensi)	0.513	0.515	0.104	4.919	0
Z_(Kompetensi) ->Y_(Kinerja Karyawan)	0.339	0.332	0.134	2.531	0.012

Hasil pengujian pada Tabel 4.6 menjadi dasaran untuk uji hipotesis yang ada. Uji yang pertama dilakukan untuk mennguji bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perkiraan original sample X1->Y sebesar 0,297 dengan signifikansi 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 2,683 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* sebesar 1,980, dan *p-values* dari 0,008 kurang dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh

positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji kedua dilakukan untuk menguji data apakah Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada Kompetensi. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 4.6, $X1 \rightarrow Z$ menerima estimasi sampel asli sebesar 0,287 dengan t-statistik $2,829 > 1,980$ dan p-values $0,005 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada Kompetensi dengan tingkat signifikansi 5%. Sedangkan, Uji ketiga dilakukan untuk menguji data apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 4.6, Moderasi $X2 \rightarrow Y$ menerima estimasi sampel asli sebesar 0,241 dengan t-statistik $1,719 > 1,980$ dan p-values $0,086 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi 5%.

Hasil uji yang keempat dilakukan untuk menguji data apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan pada Kompetensi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perkiraan original sample Moderasi $X2 \rightarrow Z$ sebesar 0.513 dengan signifikansi 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 4,919 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,980, dan p-values dari 0 lebih kecil dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan pada Kompetensi.

Uji terakhir dilakukan untuk menguji data apakah Kompetensi

berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 4.7, Moderasi Z ->Y menerima estimasi sampel asli sebesar 0,339 dengan t-statistik 2,531 > 1,980 dan p-values 0,012 < 0,05 yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi 5%.

4.2.1.3 Uji Mediasi Dengan Sobel Tes

Hasil pengujian hiotesis pengaruh tidak langsung melalui komitmen sebagai variabel intervening dengan menggunakan program bantu Sobel test Calculator dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Result for Sobet Test

	T Statistics	P Value
X1_(Kepemimpinan)-> Z_(Kompetensi)- >Y_(Kinerja Karyawan)	1.566	0.118
X2_(Budaya Organisasi) ->Z_(Kompetensi)- >Y_(Kinerja Karyawan)	2.523	0.012

Putra (2016) menyebutkan bahwa dalam penggunaan t-table yang digunakan untuk pendistribusian responden sebanyak 100 responden dengan tingkat kesalahan 0,05 menggunakan t-table 1.980 sehingga penelitian ini menggunakan t-table (1.980). Berdasarkan apa yang telah tersaji pada Tabel 4.7 hasil pengujian dilakukan untuk menguji apakah variable kepemimpinan dengan variabel penghubung

kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening dengan ditunjukkan nilai T-statistic sebesar 1,566 yang lebih kecil dari T-tabel (1.980). Hal ini berarti kepemimpinan secara tidak langsung melalui kompetensi sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, dalam penelitian ini juga terdapat Tabel 4.7 yang menunjukkan hasil pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari variable Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui penghubung kompetensi. Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai T-statistic sebesar 2,523, yang ternyata lebih besar dari nilai T-tabel (1,980). Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel intervening yaitu kompetensi. Dengan kata lain, budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara kompetensi sebagai variabel intervening.

4.2.1.4 Data Deskriptif

Hasil data yang diperoleh pada setiap variabel adalah:

1. Variabel Kepemimpinan

Gambar 4.4

Hasil Deskriptif Varibael Kepemimpinan

Indicators:	Indicator Correlations		Raw File							Copy to Clipbo...
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Devia...	Excess Kurtosis		
X1.1	1	0	2.500	3.000	1.000	4.000	0.854	-0.601		
X1.2	2	0	3.110	3.000	1.000	4.000	0.677	-0.075		
X1.3	3	0	2.680	3.000	1.000	4.000	0.915	-0.767		
X1.4	4	0	3.060	3.000	1.000	4.000	0.892	0.021		
X1.5	5	0	2.610	3.000	1.000	4.000	0.893	-0.731		
X1.6	6	0	3.080	3.000	1.000	4.000	0.997	-0.531		

Dapat dilihat bahwa pertanyaan paling tinggi nilainya adalah pertanyaan untuk item X1.2 dilihat pada tabel di atas memiliki nilai 3.110 dan untuk item pertanyaan paling rendah adalah X1.1 dilihat pada tabel di atas memiliki nilai 2.500.

2. Varibel Budaya Organisasi

Gambar 4.5

Hasil Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Indicators:	Indicator Correlations		Raw File							Copy to Clipboe
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Devia...	Excess Kurtosis		
X2.1	7	0	2.820	3.000	1.000	4.000	0.931	-0.703		
X2.2	8	0	3.080	3.000	1.000	4.000	0.891	-0.121		
X2.3	9	0	3.340	3.000	1.000	4.000	0.738	0.522		
X2.4	10	0	2.560	3.000	1.000	4.000	1.080	-1.272		
X2.5	11	0	2.970	3.000	1.000	4.000	0.943	-0.706		

Dilihat dari pertanyaan paling tinggi nilainya adalah pertanyaan untuk item X2.3 dilihat pada gambar di atas memiliki nilai 3.340 dan untuk item pertanyaan paling rendah adalah X2.4 dilihat pada gambar di atas memiliki nilai 2.560.

3. Variabel Intervening Kompetensi

Gambar 4.6

Hasil Deskriptif Variabel Intervening Kompetensi

X3.1	12	0	2.300	2.000	1.000	4.000	1.091	-1.201
X3.2	13	0	2.600	3.000	1.000	4.000	0.906	-0.759
X3.3	14	0	2.750	3.000	1.000	4.000	0.887	-0.842
X3.4	15	0	2.890	3.000	1.000	4.000	0.835	-0.745
X3.5	16	0	3.010	3.000	1.000	4.000	0.900	-0.616
X3.6	17	0	2.890	3.000	1.000	4.000	0.937	-0.579

Dapat dilihat bahwa pertanyaan paling tinggi nilainya adalah pertanyaan untuk item X3.5 dilihat dari gambar diatas memiliki nilai 3.010 dan untuk item pertanyaan yang paling rendah adalah X3.1 dilihat dari gambar diatas memiliki nilai 2.300.

4. Varibel Kinerja Karyawan

Gambar 4.7

Hasil Dekriptif Varibel Kinerja Karyawan

Y1.1	18	0	2.130	2.000	1.000	4.000	0.956	-0.767
Y1.2	19	0	3.400	4.000	1.000	4.000	0.849	1.144
Y1.3	20	0	3.300	4.000	1.000	4.000	0.843	0.278
Y1.4	21	0	3.120	3.000	1.000	4.000	0.930	-0.162
Y1.5	22	0	3.130	3.000	1.000	4.000	0.966	-0.268
Y1.6	23	0	3.190	3.000	1.000	4.000	0.924	-0.312
Y1.7	24	0	2.930	3.000	1.000	4.000	0.803	-0.408

Dapat dilihat bahwa pertanyaan paling tinggi nilainya adalah pertanyaan untuk item Y1.5 dilihat dari gambar diatas memiliki bilai 3.400 dan untuk item yang paling rendah adalah Y1.1 dilihat dari gambar diatas memiliki nilai 2.130.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Presepsi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

peneliti menguji hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diuji adalah bahwa

kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mendukung hipotesis ini, peneliti menggunakan sample X1 dan menghitung perkiraan original antara variabel X1 (kepemimpinan) dan variabel Y (kinerja karyawan). Hasil pengujian menunjukkan bahwa perkiraan original sample X1->Y sebesar 0,297. Selanjutnya, peneliti melakukan analisis signifikansi dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Pada analisis signifikansi, peneliti menggunakan nilai t-statistik untuk membandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-statistik yang dihasilkan adalah sebesar 2,683. Nilai t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,653. Dari perbandingan antara nilai t-statistik dan nilai t-tabel, diketahui bahwa nilai t-statistik yang dihasilkan lebih besar dari nilai t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Selain itu, peneliti juga melakukan analisis p-values untuk menguji signifikansi statistik. Nilai p-values yang dihasilkan sebesar 0,008. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Dengan membandingkan nilai p-values dengan tingkat signifikansi, diketahui bahwa nilai p-values yang dihasilkan (0,008) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang serupa.

Sebagai contoh, penelitian oleh Dewi dan Trang (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Nurhayati (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Sari dan Sari (2017) Dalam penelitian-penelitian terdahulu tersebut, temuan yang ditemukan mendukung hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepemimpinan dan mengembangkan pemimpin yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.2 Presepsi kepemimpinan berpengaruh terhadap kompetensi

Untuk menguji hipotesis ini, peneliti melakukan analisis menggunakan metode statistik dan mengacu pada tabel 4.6 dalam laporan penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X1 (kepemimpinan) memiliki estimasi sampel asli sebesar 0,287 dengan t-statistik sebesar 2,829. Selain itu, p-value ditemukan sebesar 0,005, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kompetensi. Artinya, kepemimpinan memiliki

pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan kompetensi individu. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam skripsi ini.

Untuk mendukung temuan tersebut, beberapa penelitian sebelumnya juga telah mengungkapkan hasil serupa. Dalam penelitian sebelumnya, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang sejalan dengan hasil penelitian ini. Penelitian oleh Kusdi dan Sutrisno (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Sari dan Sari (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Wibowo (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menambah bukti empiris yang mendukung hubungan positif antara kepemimpinan dan kompetensi. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya peran kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kompetensi individu. Temuan ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang program pengembangan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kualitas kompetensi karyawan.

4.3.3 Presepsi kepemimpinan dengan variabel intervening kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan dan variabel penghubung kompetensi

terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan kompetensi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa nilai T-statistik sebesar 1,566, yang lebih kecil dari nilai T-tabel (1,980). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening tidak signifikan.

Pembahasan hipotesis ini dapat dilakukan dengan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Salah satu penelitian yang dapat dijadikan referensi adalah penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi dan Sari (2019) yang membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dapat dijadikan referensi adalah penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Mulyadi (2020) yang membahas tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa

motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan.

Dari kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara variabel independen (kepemimpinan atau kompetensi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Oleh karena itu, dalam hipotesis yang dijabarkan, kompetensi dijadikan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Namun, hasil dari analisis T- statistic menunjukkan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung melalui kompetensi sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam konteks penelitian yang dilakukan, kompetensi tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan..

4.3.4 Presepsi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rijanto dan Mukaram (2018) ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi 5%.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meitriana dan Irwansyah (2017) juga menunjukkan hasil yang serupa. Dalam penelitian tersebut, variabel Budaya Organisasi

(X) mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (pada tingkat kesalahan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Serba Usaha Tabungan Nasional Singaraja.

Dalam penelitian ini, hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 4.6. Moderasi X² terhadap Y menunjukkan bahwa estimasi sampel asli sebesar 0,241 dengan t-statistik 1,719 > 1,980 dan p-value sebesar 0,086 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%.

Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi praktisi manajemen sumber dayam manusia dan pimpinan organisasi. Dengan memperkuat budaya organisasi yang positif, manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan, meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja mereka.

4.3.5 Presepsi budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi

Pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan telah menjadi topik penelitian yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Budaya organisasi dapat membentuk lingkungan kerja yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan keterampilan individu di dalam organisasi. Dalam konteks ini, hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa "Budaya Organisasi

berpengaruh positif signifikan pada Kompetensi".Selanjutnya, untuk menguji signifikansi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi, penelitian ini menggunakan metode analisis moderasi dengan variabel X₂->Z sebagai variabel moderator. Moderasi adalah proses di mana hubungan antara dua variabel dapat dipengaruhi oleh kehadiran variabel ketiga. Dalam hal ini, variabel X₂->Z berfungsi sebagai moderator yang mempengaruhi hubungan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perkiraan original sample Moderasi X₂->Z sebesar 0.513 dengan signifikansi 5%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 4.919, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.980, dan p-values yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada Kompetensi.

Dalam penelitian Retnowati (2004), menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indikator dari budaya organisasi yang digunakan adalah kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim. Sedangkan indikator dari kompetensi yang digunakan adalah pengetahuan, keahlian, dan sikap. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pengumpulan data lapangan dan diperustakaan serta pengolahan data yang ada dalam penelitian ini menggunakan perhitungan koefisien korelasi.

Dalam penelitian Dunan (2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indikator dari budaya organisasi yang digunakan adalah kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim. Sedangkan indikator dari kompetensi yang digunakan adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif dengan desain penelitian survey deskriptif verifikatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

4.3.6 Presepsi budaya organisasi dengan variabel intervening kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 4.5. Dalam tabel tersebut, terdapat estimasi sampel asli sebesar 0,339 untuk moderasi $Z \rightarrow Y$. Selain itu, t-statistik yang diperoleh adalah 2,531, yang lebih besar dari nilai kritis t-statistik sebesar 1,980. Selain itu, nilai-p-values sebesar 0,012 juga lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang serupa. Sebagai contoh, dalam penelitian Hadi dan Supriyadi (2021) yang dilakukan di RSUD Sultan Fatah Demak menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian lain oleh Prasetya (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu ini memberikan dasar yang kuat untuk mendukung temuan penelitian saat ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

4.3.7 Presepsi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis Hipotesis penelitian ini adalah bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel penghubung kompetensi. Dalam penelitian ini, hasil pengujian menunjukkan nilai T-statistic sebesar 2.523, yang lebih besar dari nilai T-tabel (1,980). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel intervening yaitu kompetensi.

Untuk mendukung hasil ini, beberapa penelitian terdahulu dapat menjadi referensi. Misalnya, Penelitian yang dilakukan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) oleh Ernawati (2018) menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Selain itu, penelitian oleh Gumilar (2017) pada PT. Otto Pharmaceutical Industries Divisi Marketing Bandung menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil-hasil

penelitian ini dan temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel penghubung kompetensi. Dengan kata lain, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendorong pengembangan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui analisis p-values untuk menguji signifikansi statistik. Dengan membandingkan nilai p-values dengan tingkat signifikan, diketahui bahwa nilai p-values yang dihasilkan (0,008) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05). Hal ini menunjukkan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan bisa meningkatkan kinerja karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi, yang dibuktikan melalui metode statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki estimasi sampel asli sebesar 0,287 dengan t-statistik sebesar 2,829. Selain itu p-value ditemukan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan (0,05). Hal ini menunjukkan bahwasannya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kompetensi di Restoran Sederhana Masakan Padang.
3. Variabel kepemimpinan dan variabel intervening kompetensi

terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan kompetensi sebagai variabel intervening ditemukan bahwa nilai T-statistik sebesar 1,566 yang lebih kecil dari nilai T-tabel (1,980). Hal ini menunjukkan bahwasannya hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening tidak signifikan di Restoran Sederhana Masakan Padang.

4. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui estimasi sampel asli sebesar 0,241 dengan t- statistik $1,719 > 1,980$ dan p-value sebesar $0,086 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Sederhana Masakan Padang.
5. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi, yang dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 4,919 yang lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1.980 dan p-value yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi di Restoran Sederhana Masakan Padang.
6. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kompetensi, yang dibuktikan melalui nilai T-statistik 2,523 yang lebih besar dari nilai T-tabel 1,980. Hal ini menunjukkan bahwasannya budaya

organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel intervening yaitu kompetensi di Restoran Sederhana Masakan Padang.

7. Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai t-statistik 2,531 yang lebih besar dari nilai kritis t-statistik sebesar 1,980. Selain itu nilai-p-value sebesar 0,021 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwasanya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Sederhana Masakan Padang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran berikut:

8. Bagi Restoran Sederhana Masakan Padang, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan evaluasi pengambilan keputusan. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti budaya organisasi dan kompetensi agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang dapat meningkat terus menerus dari yang sebelumnya.
9. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai Pengaruh Kepemimpin, Kompensasi, dan Budaya Organisasi dengan memakai variabel lain, sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap serta variatif.

Hal ini dikarenakan penelitian ini memiliki keterbatasan dan kekurangan, sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang mengkaji bidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustian, Poernomo, & Puspitaningtyas. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Nurviza et al, (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh dalam Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 7, No 1*,
- Emron, Anwar, Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, M.SI. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: kencana. Hasibuan, MalayuS.P.
- Girniawana, Perizadeb, Bemby, Robianid (2019) *PengaruhKepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.17 (1)*.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlinda, Tanty (2021) *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo*. Diplomathesis, Stie Mahardika Surabaya.
- Hoke, Steward, Tewal, Sumaraw (2018) "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6.1.

- Huda, Azar (2020) "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ksp Sumber Jaya Lamongan." *Humanis: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora* 12.1
- Nawawi, (2017). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, & Kinerja. Proses Terbentu, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, Edisi Pertama, Badan Penerbit Kencana, Depok.
- Kartono dan Kartini. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: *PT Raja Grafindo Persada*.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Latief, Pribadi, K., & Zati, M.R. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial. Vol 10, No 2. ISSN11137-24114*. Telah terakreditasi Sinta 3.
- Liliweri, Alo. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : *PT Bumi Aksara*.
- Permatasari & Hermani (2020)*Pengaruh Kepemimpinan Dan kompetensi, Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live GarmentBidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen. Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro*.
- Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja. Kelola*, Vol 2(No 2), 168-70.
- Nurviza, Cut, Usman (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh." *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah* 7.1.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2016). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. *Penilaian Kinerja*, 3(2), 1–6.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "*Human Capital Management*". Penerbit. In Media. Bogor.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi EdisiKetiga*. Jakarta : *PT. Rajagrafindo Persada*.
- Robbins (2016) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit *Gaya Media*.
- Saputri, Dewi, and Muhsin (2018) "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Variabel Keteladanan Pemimpin, Kompetensi Perangkat Desa, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja." *EconomicEducation Analysis Journal* 7.3: 1130-1147.
- Sedarmayanti, (2017). *Perancangan dan Pengembangan SDM untuk*

- Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama Bandung.
- Sondang,(2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.4 No.1 47-57.
- Sugiyanto, Santoso, Djoko. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang*. ISSN:1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online).
- Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia
- Syamsuddin, Ardihansa, and Istiana (2021) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ketua Jurusan Terhadap Kinerja Kerja Tenaga Kependidikan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam." *edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1.1:70-86.
- Wibowo,(2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta 14240*.
- Zahriya, Wita. dkk. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 1, Februari*.
- Gede, Piartini (2018) "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Sukawati Gianyar", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 7.4.
- Muizu, Kaltum, Ernie(2019). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia Vol. 2*.
- Nasution dan Ichsan (2021). "Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo". *Jurnal Ilmiah Metadata Vol.3*.
- Marjaya, Pasaribu (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2*.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Oleh: Nela Ariska

YTH. Bpk/Ibu/Sdr/I

Karyawan Restoran Sederhana Masakan Padang

Dalam kepentingan penyusunan skripsi, peneliti memohon kepada anda untuk bersedia mengisi kuesioner berikut ini. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk menggali pendapat/persepsi/penilaian anda mengenai intensitas keinginan untuk keluar serta faktor-faktor yang berpengaruh terhadapnya, yang diharapkan bisa menjadi masukan bagi Restoran Sederhana Masakan Padang

Informasi yang didapat nantinya digunakan untuk kepentingan keilmuan. Oleh sebab itu kami memohon anda memberikan penilaian yang jujur terhadap kondisi yang ada. Atas kesediaan dan kerjasama Anda, kami sampai terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Nomor HP :

Jabatan / Posisi :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk mengisi tanda (✓) pada setiap pernyataan yang anda pilih.

Keterangan :

1 (STS) = Sangat Tidak Setuju

2 (TS) = Tidak Setuju

3 (N) = Netral

4 (S) = Setuju

5 (SS) = Sangat Setuju

NO	PERNYATAAN	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
	KEPEMIMPINAN					
1.	Seberapa sering atasan memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami?					
2.	Seberapa sering atasan memberikan umpan balik yang membangun untuk meningkatkan kinerja Anda?					
3.	Seberapa sering atasan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan Anda?					
4.	Seberapa sering atasan memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?					

5.	Seberapa sering atasan memberikan contoh yang baik dalam perilaku dan etika kerja?					
6.	Seberapa sering atasan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi Anda dalam pekerjaan?					
7.	Seberapa sering atasan memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan?					
8.	Seberapa sering atasan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan?					
9.	Seberapa sering atasan memberikan dukungan dalam mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan?					
10.	Seberapa sering atasan memberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan saran dalam meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan?					
BUDAYA ORGANISASI						
11.	Seberapa setuju Anda bahwa budaya organisasi di restoran Sederhana Masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur mendukung kinerja karyawan?					
12.	Seberapa sering Anda merasa bahwa kepemimpinan di restoran Sederhana Masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur memberikan arahan yang jelas dan terarah?					
13.	Seberapa sering Anda merasa bahwa kepemimpinan di restoran Sederhana Masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur memberikan penghargaan atas kinerja yang baik?					
14.	Seberapa sering Anda merasa bahwa budaya organisasi di restoran Sederhana Masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur mendorong kerja sama antar karyawan?					
15.	Seberapa setuju Anda bahwa kompetensi karyawan di restoran Sederhana Masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur mendukung kinerja mereka?					

16.	Seberapa sering Anda merasa bahwa kepemimpinan di restoran Sederhana Masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur memberikan umpan balik yang konstruktif?					
	KINERJA					
17.	Seberapa setuju Anda bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di restoran sederhana masakan Padang?					
18.	Seberapa setuju Anda bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di restoran sederhana masakan Padang?					
19.	Seberapa setuju Anda bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan di restoran sederhana masakan Padang?					
20.	Seberapa sering Anda merasa diberikan arahan yang jelas oleh pimpinan di restoran sederhana masakan Padang?					
21.	Seberapa sering Anda merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja Anda di restoran sederhana masakan Padang?					
22.	Seberapa sering Anda merasa diberikan penghargaan atas kinerja kerja Anda di restoran sederhana masakan Padang?					
	KOMPETENSI					
23.	Seberapa setuju Anda dengan pernyataan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja di restoran sederhana masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur?					
24.	Seberapa sering Anda merasa kompetensi karyawan di restoran sederhana masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur tidak memadai?					
25.	Seberapa setuju Anda bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di restoran sederhana masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur?					
26.	Seberapa sering Anda merasa kepemimpinan di restoran sederhana masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur tidak memadai?					
27.	Seberapa setuju Anda bahwa budaya					

	organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di restoran sederhana masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur?					
28.	Seberapa sering Anda merasa budaya organisasi di restoran sederhana masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur tidak memadai?					
29.	Seberapa besar pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja di restoran sederhana masakan Padang di seluruh cabang Jawa Timur menurut Anda?					

Lampiran 2

Kuesioner

X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	
4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	
3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	
2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	
3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	
3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	1	2	2	2	4	2	1	3	4	3	4	2	3	
3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	2	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	
3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
1	1	4	1	1	3	4	4	1	1	1	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	4	3	2	4	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	
4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	3	3	4	2	
3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	1	2	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	2	4	3	4	2	3	4	1	4	1	1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	3	
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	
4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	1	4	2	2	4	4	4	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	
4	4	1	2	4	1	1	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	
4	3	3	3	3	4	3	4	1	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	
3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	
2	1	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	4	2	3	4	4	4	
3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	
3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	2	2	
3	1	4	4	4	2	4	4	3	3	1	3	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	
3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	4	4	2	
3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	1	1	2	2	1	1	1	4	3	3	3	3	3	
2	3	1	1	4	1	1	4	2	4	1	1	2	3	4	1	1	4	4	2	2	1	1	
3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	3	
3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
3	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2
3	2	2	2	1	3	3	3	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	
3	2	3	1	2	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	2	2	2	4	2	3	3	4	1	2	2	2	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	
2	2	3	1	3	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	
2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	1	4	4	4	4	2	2	
3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	
3	2	1	1	1	2	4	4	2	3	1	3	2	2	2	2	1	4	4	4	3	4	2	
2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	
3	1	3	4	4	2	2	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	
2	2	1	1	1	4	3	3	1	2	1	3	2	3	3	3	1	4	3	2	1	1	2	
3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	1	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	

Lampiran 3

 **RESTORAN SEDERHANA MASAKAN PADANG DI SELURUH CABANG JAWA TIMUR** 

SURAT KETERANGAN

Nomer: 023/RESTORAN SEDERHANA MASAKAN PADANG/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurlita Amarini
Jabatan : Pimpinan Cabang Di Pasuruan

Nama : M. Gugum
Jabatan : Pimpinan Cabang Di Gresik

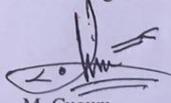
Nama : Catur Arif Muhamad
Jabatan : Pimpinan Di Cabang Malang

Menerangkan bahwa:

Nama : Nela Ariska
Nim : 19510169
Instansi : UIN Malang
Program Studi : Manajemen

Mahasiswa diatas telah melaksanakan penelitian Tugas Akhir dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Sederhana Masakan Padang Di Seluruh Cabang Di Jawa Timur". Selama observasi dan penelitian yang bersangkutan melakukan dengan baik. Demikian kami sampaikan atas perhatannya kami ucapkan terimakasih.

Pimpinan Cabang Pasuruan Pimpinana Cabang Gresik


Nurlita Amarini 
M. Gugum

Pimpinan Cabang Malang


Catur Arif Muhamad

Lampiran 4



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Nela Ariska
NIM : 19510169
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SEDERHANA MASAKAN PADANG DI SELURUH CABANG JAWA TIMUR**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
8%	8%	1%	0%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 16 Juni 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5

Outer Loadings

Matrix				
	X1_(Kepemim...	X2_(Budaya Or...	Y_(Kinerja Kary...	Z_(Kompetensi)
X1.1	0.776			
X1.2	0.770			
X1.3	0.617			
X1.4	0.757			
X1.5	0.820			
X2.1		0.718		
X2.2		0.737		
X2.3		0.694		
X2.4		0.691		
X2.5		0.789		
Y1.2			0.821	
Y1.3			0.742	
Y1.4			0.848	
Y1.5			0.861	
Y1.6			0.882	
Y1.7			0.717	
Z1.1				0.684
Z1.2				0.768
Z1.3				0.846
Z1.4				0.887
Z1.5				0.792
Z1.6				0.889

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
X1_(Kepemimp...	0.804	0.811	0.865	0.564
X2_(Budaya Or...	0.779	0.785	0.848	0.528
Y_(Kinerja Kary...	0.897	0.902	0.921	0.663
Z_(Kompetensi)	0.896	0.904	0.921	0.663

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Cop	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
X1_(Kepemimp...	0.196	0.193	0.119	1.653	0.099
X1_(Kepemimp...	0.261	0.266	0.102	2.553	0.011
X2_(Budaya Or...	0.252	0.277	0.153	1.643	0.101
X2_(Budaya Or...	0.530	0.531	0.102	5.193	0.000
Z_(Kompetensi...	0.375	0.358	0.148	2.536	0.012

Lampiran 6
BUKTI PENELITIAN



Lampiran 7

JURNAL BIMBINGAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510169
Nama : Nela Ariska
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENIS DAN BUDAYA ORAGNISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SEDERHANA MASAKAN PADANG DI SELURUH CABANG JAWA TIMUR

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	14 November 2022	Bimbingan Terkait Judul Skripsi	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	23 Februari 2023	Bimbingan Bab 1	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	19 Maret 2023	Bimbingan Bab 1,2, dan 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	5 April 2023	Bimbingan Revisi bab 1,2 dan 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	6 Juni 2023	Bimbingan BAB 4	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	13 Juni 2023	Bimbingan revisi Bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	14 Juni 2023	Bimbingan Revisi bab 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	14 Juni 2023	Bimbingan revisi Bab 4	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 14 Juni 2023
Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 8
BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Nela Ariska
Tempat, Tanggal Lahir : Pasuruan, 01 Oktober 1999
Alamat Asal : Dusun Kramat Desa Gondangrejo Kbupaten
Pasuruan
Alamat Kos : Jl Raya Candi VC RT/RW 05/05 Kel.
Karangbesuki, Sukun, Kota Malang 65146
Email : 0169nelaariska@gmail.com
Nomor whatsapp : 0859171595017

Pendidikan formal

2006-2012 : SDN Gondangrejo
2012-2015 : SMPN 8 Pasuruan
2015-2018 : SMAN 1 Kejayan
2019-2023 : Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2019-2022 : Anggota Kepelatihan ABB
2019-2023 : Anggota Kepalatihan ABB