

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL SANTIKA RADIAL PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Nopita Sari

Nim : 21201750

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TAHUN 2021

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL SANTIKA RADIAL PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Nopita Sari

Nim : 212017250

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TAHUN 2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nopita Sari
Nim : 212017250
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Radial Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2021



Nopita Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Radial Palembang
Nama : Nopita Sari
Nim : 212017250
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Maret 2021

Pembimbing I

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Pembimbing II

Sudarta Salman, S.E., MM
NIDN: 0203026701

Mengetahui, Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

jangan kamu mengatakan terhadap sesuatu, "Aku pasti melakukan itu besok pagi" kecuali dengan mengatakan, "Inshaallah". Ingatlah kepada Tuhanmu apabila kamu lupa dan katakan. Mudah-mudahan Tuhanku memberi petunjuk agar aku lebih dekat pada kebenaran." (Q.S Al-Kahfi: 23-24)

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku :

Ayah handa Junaidi

Ibunda Sri Rahayu

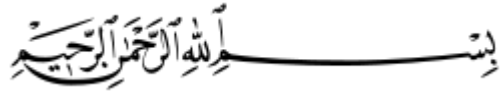
2. Saudara-saudaraku :

Adikku Fisok Afriansyah

3. Pembimbing Akademik :

Ahmad Adi Arifai,S.E.,MM

4. Sahabat Seperjuanganku



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Radial Palembang “

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua tercinta dan seluruh keluarga besarku semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka, dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiinn.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si dan Bapak Chandra S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan bapak Sudarta Salman, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan

masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini.
6. Bapak Hendri Merianto selaku general manager dan seluruh karyawan Hotel Santika Radial Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Bapak Ahmad Adi Arifai,SE,.M.M selaku pembimbing akademik saya terima kasih telah membimbing saya selama menempuh perkuliahan.
8. Ibu Dr.Diah isnaini Asiati,S.E,.M.M Selaku Dosen Penelaah I dan Ibu Fitantina,S.E,.M.Si selaku Dosen Penelaah II.
9. Bapak Dr.Omar Hendro,S.E,.M.Si Selaku Ketua Penguji dan Bapak Edy Liswani,S.E,.M.Si selaku anggota penguji dan Ibu Zaleha Trihandayani,S.E,.M.Si

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna,Dengan demikian, semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Palembang, Maret 2021

Nopita Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Data yang Diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian	64

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA	75
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan.....	30
Tabel III.1 Operasional Variabel	36
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel	37
Tabel IV.1 Uji Validitas	49
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	50
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	55
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	57
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel IV.10 Hasil Uji Hipotesis Simultan F.....	62
Tabel IV.11 Uji T Parsial.....	63
Tabel IV.12 Koefesien Determinasi.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran : Print Out Spss Uji Validitas Dan Realibilitas

Lampiran : Print Out Spss Regresi Linier Berganda, Anova, Uji F, Uji T

Lampiran : Print Out Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Tabel Distribusi F

Lampiran : Tabel Distribusi T

Lampiran : Tabel R

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertipikat SPSS

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Nopita Sari /212017250/2021/ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Radial Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1) Adakah pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang. 2) Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang. 3) Adakah pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan hipotesis 1) Ada pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang. 2) Ada pengaruh pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang 3) Ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 51 karyawan di Hotel Santika Radial Palembang dengan teknik menggunakan *random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi Dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang. 2) ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang. 3) ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang.

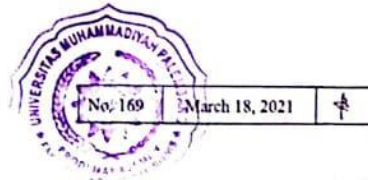
Kata kunci: kinerja karyawan, budaya organisasi, kompetensi

Abstract

Nopita Sari / 212017250 / 2021 / The Effects of Organizational Culture and Competence on Employee Performance of Hotel Santika Radial Palembang.

The formulation of the problem in this study was to find out whether 1) was there any effects of organizational culture and competence on employee performance of Hotel Santika Radial Palembang, 2) was there any effect of organizational culture on employee performance of Hotel Santika Radial Palembang, 3) was there any effect of competence on employee performance of Hotel Santika Radial Palembang. This research was conducted with the hypothesis that 1) there was any effects of organizational culture and competence on employee performance of Hotel Santika Radial Palembang, 2) there was an effect of organizational culture on employee performance of Hotel Santika Radial Palembang, 3) there was an effect of competence on employee performance of Hotel Santika Radial Palembang. This type of research was associative. The sample was 51 employees of Hotel Santika Radial Palembang with a technique using random sampling. The data in this study were primary and secondary data. The data collection method was through a questionnaire and documentation. The data analysis technique used Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicated that 1) there was a significant effects of organizational culture and competence on employee performance of Hotel Santika Radial Palembang, 2) there was a significant effect of organizational culture on employee performance of Hotel Santika Radial Palembang, 3) there was a significant effect of competence on employee performance of Hotel Santika Radial Palembang.

Keywords: Employee performance, organizational culture, and competence.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya organisasi. Manusia itu bersifat dinamis karena merupakan makhluk hidup yang memiliki, jiwa, rasa, perasaan. Aset tersebut dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, di mana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan

meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Setiap perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Tanpa kinerja yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Dengan memandang pentingnya kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan salah satu aspek pengelolaan SDM yang penting bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Menurut Armstrong (dalam Wibowo 2016:7). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison (2016). Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya budaya organisasi dan kompetensi yang baik. Menurut Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Menurut Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000) Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak. Menurut Robbins (2003)

Budaya organisasi memiliki makna yang luas. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem Menurut Luthans (2003:108). Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Menurut Denison (1990:168)

Pengertian kompetensi menurut Mangkunegara adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Mangkunegara (2005:113). Pengertian kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Sedarmayanti (2008:126)

Kompetensi merupakan faktor yang sangat berperan dalam menghasilkan kinerja karyawan, sebab karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, tentunya mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, karena karyawan tersebut dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang menjadikannya seorang yang kompeten. Sehingga dengan adanya kompetensi tersebut dapat menciptakan kinerja yang optimal. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu (Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Edy Sutrisno, 2012 : 203).

Kompetensi kerja menyangkut kewenangan setiap individu untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam perusahaan yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sehingga kompetensi kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang di harapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Kompetensi menunjukkan

keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh karyawan dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Hotel Santika Radial Palembang merupakan anak perusahaan Kompas Gramedia yang didirikan oleh : Jakob Oetama dan Petrus Kanisius(PK) Ojong. Dan pada tahun 1981 terbentuklah PT Grahawita Santika sebagai Corporate Group Santika Indonesia Hotels & Resort yang mengelolah hotel milik sendiri maupun milik orang lain. Nama Graha Santika, juga berasal dari bahasa Sanskerta yang memiliki arti **“Rumah Wisata yang kokoh dan damai”**, merupakan cerminan dari pihak yang mengatur jalannya semua kegiatan bisnis dengan sistem manajemen yang tangguh, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Pelayanan tersebut meliputi layanan kamar 24 jam, restoran, fasilitas yang lengkap, tempat seminar dan rapat, wifi area.

Berikut tabel data pencapaian target kinerja karyawan dilihat dari tiga bulan terakhir :

Tabel 1.1
Target dan Tingkat Realisasi Hunian Kamar pada Hotel Santika Radial Palembang Tahun 2016-2019

Tahun	Target Tingkat Hunian Kamar	Realisasi Tingkat Hunian Kamar	Target Yang Belum Tercapai(%)
2016	54.000	45.000	83%
2017	54.000	45.000	83%
2018	54.000	43.200	80%
2019	54.000	41.400	77%

Sumber : Hotel Santika Radial Palembang,2020

Berdasarkan data yang diperoleh dari Hotel Santika Radial Palembang dalam 4 tahun terakhir hunian kamar mengalami penurunan, diketahui bahwa kinerja karyawan pada hotel Santika belum sesuai harapan. Padahal tujuan perusahaan menginginkan target pencapaian pendapatan penjualan meningkat malah semakin menurun. Hal ini juga dikarenakan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga standar yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai, ditambah lagi penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi seperti karyawan yang ahli teknis dipindahkan ke bagian marketing.

Budaya organisasi di hotel Santika juga mulai menyadari tingginya tingkat persaingan dalam jasa perhotelan, maka dari itu dibutuhkan keunggulan-keunggulan yang khas dan yang membedakan dari perusahaan hotel lainnya. Dengan menyadari sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego yang beragam. Maka dibutuhkan budaya baru untuk lebih menyesuaikan dengan keadaan para pesaing. Seiring dengan berjalannya waktu, sebuah perusahaan yang dinamis harus mengikuti perkembangan untuk membuat perusahaannya mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Dengan menciptakan budaya inovatif dan kreatif yang dibutuhkan adalah adanya keterlibatan, komunikasi, kreativitas dari berbagai pihak. Apalagi perubahan dimasa normal kemasa pandemi misalnya perubahan pada sistem kerja karyawan Santika Radial Palembang karena pandemi dan termasuk juga dilingkungan kerja yang kurang harmonis antara karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut dibuatlah pendekatan baru dalam melayani pelanggan, dimana para

karyawan mencari cara sendiri untuk membuat senang pelanggan. Budaya yang kuat inilah yang kemudian dicoba untuk diubah. Meskipun cara-cara lama telah ditinggalkan dan menerapkan pendekatan baru, hasil atau tujuan yang dimaksud tidak berubah.

Kompetensi yang dimiliki karyawan hotel santika dirasakan masih kurang karena Kurangnya bimbingan dari atasan seperti diberi tugas yang baru tetapi tidak ada arahan terlebih dahulu dari atasan, sehingga karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan itu sendiri tanpa tau apa yang diinginkan atasan tersebut padahal supervisi yang baik dapat menunjang motivasi karyawan itu sendiri. Ditambah lagi kondisi lingkungan kerja yang ada disana bising karena lokasi berdekatan dengan jalan raya jadi suara kendaraan masih terdengar.

Hasil Penelitian ini menemukan bahwa Hotel Santika Radial Palembang memiliki latar pendidikan yang beragam. Pengetahuan dan Keahlian dibidang perhotelan belum menjadi acuan dasar dalam mengrekrut karyawan sehingga kualitas sumber daya manusia masih kurang menguasaibidang perhotelan. Karyawan Hotel Santika Radial Palembang mayoritas berasal dari lulusan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK) yang bukan berasal dari pendidikan bidang perhotelan. Kemampuan *Public speaking* dan Inggris berguna untuk memberikan pelayanan yang nyaman dan ramah kepada tamu dan melayani tamu asing. Karyawan Hotel Santika Radia Palembang kesulitan berkomunikasi ketika melayani tamu asing karena kurang menguasai keterampilan berbahasa inggris. Sehingga solusi untuk berkomunikasi antara karyawan dan tamu asing menggunakan bahasa isyarat, seperti memahami

melalui mimik wajah atau gerak tubuh. Menyadari betapa pentingnya peran tenaga kerja, maka suatu organisasi harus memperhatikan masalah – masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja dan keinginan tenaga kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh **Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Radial Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Budaya organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Radial Palembang?
2. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Radial Palembang?
3. Adakah pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel santika Radial Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang
3. Untuk mengatahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Hoetel Santika Radial Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan mendapat menjadi evaluasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Santika Radial Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- BudayaOrganisasi,<http://www.majalahpendidikan.com/2011/04/pengertian-budaya-organisasi.html>, diakses pada Rabu, 12 Maret 2014, 08:38 WIB
- Cushway dan Lodge. 2000 *Organizational Behaviour and Design, Prilaku dan desain Organisasi*. Jakarta : PT.Elex Media Komputindo.
- Denison, D.R., (1990), *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, John Wiley & Son
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans, 2003, *Organization Behaviour*, (Alih bahasa Nurdin Sobali), Erlangga Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Grasindo.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-5, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Rajawali Pers. Jakarta.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo PersadaJakarta-14240.

Wiratna Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.