

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KARUNIA ADI SENTOSA CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Irza Monika Sari

NIM : 212018142

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KARUNIA ADI SENTOSA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Nama : Irza Monika Sari

NIM : 212018142

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irza Monika Sari

NIM : 212018142

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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 kemudian apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan ini

Palembang, 2022



Irza Monika Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang

Nama : Irza Monika Sari
NIM : 212018142
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,

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

Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN: 0215117901

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tidak ada dua hal yang digabungkan lebih baik dari pada pengetahuan dan kesabaran.”

(Nabi Muhammad SAW)

“Lelah ketika belajar, Tidak lebih lelah saat terhina karena kebodohan”

(Imam Syafi’i)

“Jangan katakan kepada Allah, ‘Aku punya Masalah Besar. Tetapi katakan pada masalah bahwa ‘Aku punya Allah yang Maha Besar.’”

(Ali bin Abi Thalib)

Ku Persembahkan Skripsi ini

Kepada :

- Orangtua ku tercinta, Bapak Karnili dan Ibu Hamna
- Saudara tercinta, Mamas ku Putro Widodo dan Ayuk ku Dita Sumantri beserta seluruh keluarga besarku
- Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang
- Teman Seperjuangan
- Almamater Kebanggaanku



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orangtua ku tercinta Bapak Karnili dan Ibu Hamna, saudara – saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

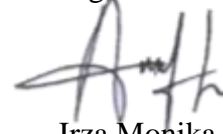
1. Bapak Dr.H.Abid Djazuli,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS,SE.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra,S.Pd,M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ahmad Adi Arifai ,S.E,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang

dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang berguna sehingga skripsi dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Dr. Hj Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku dosen penelaah seminar proposal telah memberikan arahan, masukan dan saran yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang,
8. Bapak Merfin selaku kepala cabang pimpinan dan seluruh karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Sahabat seperjuangan dina, famela, keven, ayi, manda dan momo terimakasih banyak telah sumbangsih pemikiran, semangat dan sudah bersedia menemani kurang lebih 3,5 tahun selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, 2022



Irza Monika Sari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul 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 Gambar	xi
Halaman Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak	xiii
Abstrak	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	9
------------------------	---

B. Kerangka Pemikiran.....	25
C. Hipotesis.....	28

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Operasionalisasi Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	34

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan dan Hasil.....	61

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA	69
----------------------	----

LAMPIRAN	71
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	4
Tabel III.1 Overasionalisasi Variabel	30
Tabel III.2 Jumlah Populasi dan Sampel	32
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	36
Tabel IV.1 Uji Validitas	45
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	46
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan	52
Tabel IV.4 Kompetensi	54
Tabel IV. 5 Budaya Organisasi	56
Tabel IV.6 Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel IV.7 Hasil Uji F	58
Tabel IV.8 Hasil Uji t	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Model Kerangka Pemikiran	28
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	49
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	50
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pekerja	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	72
Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas	76
Lampiran 3. Uji Regresi	79
Lampiran 4. Data Kuesioner	80
Lampiran 5. Karakteristik Jawaban Responden	87
Lampiran 6. Distribusi Tabel r	93
Lampiran 7. Distribusi Tabel t	95
Lampiran 8. Distribusi Tabel F	97
Lampiran 9 Sertifikat AIK	98
Lampiran 10 Sertifikat Komputer	99
Lampiran 11 Sertifikat SPSS	101
Lampiran 12 Sertifikat Magang	102
Lampiran 14 Biodata Penulis	103
Lampiran 15 Surat Pernyataan Selesai Melakukan Penelitian	104
Lampiran 16 Fotocopy Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi	105
Lampiran 17 Hasil Cek Plagiasi	106

ABSTRAK

Irza Monika Sari / 212018142 / 2022 / Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT.Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 68 responden dari total populasi 82 karyawan tetap. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified random sampling*. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja sebesar 55,5%. sedangkan sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompetensi dan Budaya Organisasi

ABSTRAK

Irza Monika Sari / 212018142 / 2022 / The Influence of Competence and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch.

This study aims to determine whether there is a simultaneous and partial influence of competence and organizational culture on the performance of employees of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. This type of research uses associative research. The sample in this study were 68 respondents from a total population of 82 permanent employees. sampling technique used was proportional stratified random sampling technique. The method of collecting data is through a questionnaire. Analysis of the data used is a quantitative qualitative analysis. The data processing technique used multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression showed that competence and organizational culture had a positive effect on employee performance at PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant influence of competence and organizational culture on the performance of employees of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. The results of the t hypothesis test indicate that there is a partial influence of competence and organizational culture on the performance of employees of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. The results of the coefficient of determination show that the competence and organizational culture variables are able to contribute to the ups and downs of performance by 55.5%. while the remaining 44.5% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Employee Performance, Competence and Organizational Culture

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi membawa perubahan yang signifikan, semakin berkembangnya zaman, semakin cepat manusia berkembang dan ingin bergerak menuju era modern mengikuti perkembangan zaman. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan pengadaan tenaga kerja, dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat sekitar. Manusia didalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi untuk mencapaikan hasil kerja yang secara optimal.

Organisasi baik negeri ataupun swasta kompetensi selalu berpengaruh pada kinerja karyawan, dan apabila kinerja berkualitas serta berhasil dalam mencapai tujuannya yang mempengaruhi kompetensi, budaya organisasi sesuai pada kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggungjawabnya, hingga menghasilkan kinerja secara berkualitas. Namun untuk menciptakan kinerja yang berkualitas perlu memperhatikan sumber daya manusia karena merupakan tantangan bagi manajemen untuk berhasil dalam hal kualitas dan sumber daya manusia.

Karyawan merupakan tenaga kerja yang melaksanakan setiap kegiatan dalam organisasi memiliki dampak besar bagi keberhasilan kinerja kerja. Mengingat pentingnya kinerja untuk memastikan tujuan yang diinginkan

terpenuhi dan meningkatkan kinerja pekerjaan, penting untuk mengelola kinerja terhadap tujuan kinerja. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia memiliki kemampuan, kompetensi dan kepentingan bagaimana organisasi menghargai, memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap perilaku dalam menjalankan kinerja, Wibowo (2016:3).

Kompetensi membantu perusahaan menggambarkan kinerja seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan seseorang untuk bekerja dibidang pekerjaan tertentu. Kompetensi merupakan aspek penting dari pekerjaan seseorang. Keterampilan yang jelas ini, perusahaan tahu lebih baik bagaimana bertanggung jawab, memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain tentang tugas yang diberikan atasan. Pada dasarnya, keterampilan digunakan untuk merencanakan, mendukung, mengembangkan perilaku dan kinerja seseorang. Tidak hanya itu, melalui kapasitas kerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan eektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu, Moehersono dalam Muhammad Busro (2018:26).

Faktor lain mempengaruhi kinerja adalah Budaya Organisasi. Budaya dalam organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat. Namun, tidak menutup kemungkinan untuk menggerakkan masyarakat menjadi efektif dan efisien. Karyawan dalam organisasi akan belajar beradaptasi dengan budaya yang berlaku, apa yang baik dan buruk, benar dan salah, boleh dan tidak boleh dilakukan, serta peraturan lainnya. Pada dasarnya organisasi memiliki budayanya sendiri. begitu dengan manusia. Setiap orang memiliki ciri-ciri kepribadian dimana dua individu tidak memiliki sifat dan perilaku yang sama. Akibatnya, setiap organisasi memiliki visi dan misi, kebijakan, nilai, aturan, dan pedoman yang berbeda untuk menciptakan citra diri atau personal brand. Budaya Organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi, Munandar dalam Muhammad Busro (2018:4).

PT. Karunia Adi Sentosa sebagai perusahaan swasta bergerak dibidang pengadaan tenaga kerja, jasa kebersihan dan jasa keamanan memperoleh pengakuan, kepercayaan dan menjadi partner dari berbagai pihak, terutama dari para pengguna jasa setia yang melalui pembinaan dan pelatihan, pengembangan kepada sumber daya manusia yang dilakukan secara intensif, efektif, dan terprogram secara profesional karena PT. Karunia Adi Sentosa menghasilkan tenaga kerja yang berpengetahuan (*Knowledge*), berkepribadian (*Attitude*), memiliki keahlian (*Skill*) yang akan ditempatkan pada posisi yang tepat dengan SDM yang tepat. PT. Karunia Adi Sentosa mulai berdiri tahun 2001 dengan kantor pusat berada di Jalan Daan Magot I Tanjung Duren Utara

Ibu Kota Jakarta hingga sampai saat ini PT. Karunia Adi Sentosa dipercayai dalam mengelola karyawan diberbagai kota besar.

Standar kerja yang disepakati bersama tidak terpenuhi, karena kualitas dan kuantitas yang tidak maksimal dalam pemberian layanan, mengakibatkan kekurangan pekerja untuk memenuhi tujuan tahunan. Adapun kualitas dan kuantitas yang belum maksimal dapat dibaca dari hasil pelaksanaan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Pengguna Jasa
PT. Karunia Adi Sentosa Palembang
Tahun 2016 – 2020

Tahun	Target Distribusi karyawan	Realisasi (Pencapaian)	Presentase (Pencapaian)	Presentase Belum Tercapai
2016	200/Orang	196/Orang	98%	2%
2017	200/Orang	185/Orang	92,5%	7,5%
2018	200/Orang	179/Orang	89,5%	10,5%
2019	200/Orang	159/Orang	79,5%	20,5%
2020	200/Orang	133/Orang	66,5%	33,5%

Sumber : PT. Karunia Adi Sentosa Palembang, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lima tahun terakhir ini PT. Karunia Adi Sentosa Palembang sangat terlihat, seolah-olah tidak ada peningkatan distribusi karyawan yang semakin berkurang dari waktu ke waktu. Dalam hal ini perlu dibenahi agar tingkat kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Kerja yang baik pada perusahaan akan menunjang tingkat kualitas kerja. Saat ini terjadi menurunnya tingkat kinerja karyawan atas dasar pelaksanaan kerja karyawan dalam menyalurkan jasa tidak terlaksana dengan baik karena minimnya

pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Buruknya kuantitas kerja membuat karyawan seringkali tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan fakta karyawan yang seringkali bekerja diluar jam operasional kerja perusahaan.

Kompetensi karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang yaitu kurangnya pengetahuan dilatar belakangi oleh kualifikasi pendidikan. Karena diperusahaan mentargetkan minimal berpendidikan SMA tetapi sebaliknya masih terdapat 20% pendidikan SMP dan SD, sehingga kurangnya pengetahuan dapat menimbulkan suatu pemahaman atau keterampilan dalam bidang kerja tidak sesuai dengan apa tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk itu perlu diatasi karena menyangkut keterampilan teknis atau kemampuan khusus yang kurang baik dalam mencapai target memproduksi jasa yang handal sesuai dengan bidang-bidangnya hal ini terjadi kurangnya manajemen yang baik. Kemampuan kurang baik dapat dibenahi melalui pelatihan sehingga bisa menambah kompetensi kerja karyawan pada perusahaan ini. Seorang karyawan dituntut memiliki citra diri sebagai sikap yang baik, namun ternyata karyawan memiliki sikap negatif seperti tidak sopan terhadap atasan dan rekan kerja hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan dan mengakibatkan karyawan tidak bisa mencintai pekerjaannya sendiri sehingga menimbulkan kebosanan di tempat kerja.

Budaya Organisasi PT. Karunia Adi Sentosa dapat dikatakan kurang baik, karena atas dasar fakta kebiasaan karyawan dalam bekerja kurang teliti, kurang tanggap melaksanakan tugas dalam penyampaian arahan kepada rekan

kerja dan tidak konsisten terhadap waktu sehingga menjadi hambatan dalam pencapaiannya suatu target perusahaan. Ketulusan dalam bekerja karyawan sering mengeluh pada saat atasan memberikan tugas tambahan dan karyawan pun merasa terbebani karena tidak memberikan kebebasan waktu melakukan pekerjaan. kesabaran mempengaruhi tingkat kerja karyawan karena dalam melakukan pekerjaannya terburu-buru mengakibatkan apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang ?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah pengetahuan serta memberikan praktek dan teori selama perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi untuk memecahkan permasalahan dalam sebuah organisasi khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diterapkan sebagai pebandingan sekaligus referensi bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang relative sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Junianto dan Joko Sabtohadhi. (2019) . *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. e-ISSN : 2656-775X.
- Diah, Asianti Isnaini, Dkk. (2019) . *Metodologi Penelitian Bisnis : Cetakan Pertama*. NoerFikri. Palembang.
- Edy Sutrisno. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadmedia Group.
- Ervita dan Kholilah. (2017) . *statistik 1*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Fikri Djafar Fadude, Hendra N. Tawas dan Jane Grace Poluan. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Daya Mitra Prakasa Jawa Tengah*. Jurnal EMBA Vol.7 No.1. Hal. 31 – 40. ISSN 2303-1174
- Hendri Dunan. (2020) . *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)*. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis. Vol.8 No.2, 2020. Hal. 119 – 128
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : cetakan kelima*. Rajawali Pers.
- Kholilah, dkk. (2015). *Budaya organisasi: Cetakan Pertama*. Palembang. NoerFikri.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi : Cetakan Pertama*. NoerFikri. Palembang.
- Muhammad Busro. (2018) . *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Muhammad Iqbal Hasan. (2012) . *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Vithzal Rivai Zainal, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedelapan. Depok: Rajawali Pers.

Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*. Edisi kedua: Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Edisi Kelima: Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rajawali Pers.