

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ENERGATE  
PRIMA INDONESIA PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**



**SKRIPSI**

**CEPI CHANDRA  
212020032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ENERGATE  
PRIMA INDONESIA PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



**CEPI CHANDRA  
212020032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cepi Chandra  
Nim : 212020032  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 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 apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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 2024



Cepi Chandra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir

Nama : Cepi Chandra

NIM : 212020032

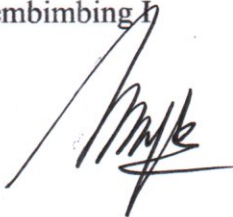
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal .....

Pembimbing I



**Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M**  
NIDN : 0217036101

Pembimbing II



**Anggreany Hustia, S.E., M.M**  
NIDN : 0110128301

Mengetahui  
Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen



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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### ❖ MOTTO

*“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”*

**(Qs. Ar-Ruum:60)**

*“Jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah”*

**(Buya Hamka)**

### ❖ PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini khusus untuk :

- Tuhanku Allah SWT
- Orang tua tercinta :  
Ayah : Yudi Hendri  
Ibu : Lesi Aryani
- Dosen Pembimbing Skripsi :  
Pembimbing I : Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M  
Pembimbing II : Anggreany Hustia, S.E., M.M
- Keluarga dan teman-teman terdekat.

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Yudi Hendri dan Ibu Lesi Aryani, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

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

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom. DS, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak AKMAL, S.H selaku kepala cabang pimpinan dan seluruh karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penual Abab Lematang Ilir yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
9. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2020.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang, Mei 2024

Cepi Chandra

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSCTRACT.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS... .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Pikiran.....	35
D. Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasionalisasi Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel.....	41



E.	Data yang Diperlukan.....	44
F.	Metode Pengumpulan Data .....	45
G.	Analisis Data dan Teknik Analisis .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>56</b>
A.	Hasil Penelitian.....	56
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>85</b>
A.	Simpulan.....	85
B.	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....		88
LAMPIRAN.....		89

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Produksi.....	5
Tabel I.2 Hasil Pra Survei Karyawan.....	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Energate Prima Indonesia.....	42
Tabel III.3 Populasi dan Sampel.....	44
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	58
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	59
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	66
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.....	68
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	70
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	75
Tabel IV.9 Hasil Uji t.....	75
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	77

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	61
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	62

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4 : Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 6 : Tabel r

Lampiran 7 : Tabel F

Lampiran 8 : Tabel t

Lampiran 9 : Surat keterangan telah melakukan riset

Lampiran 10 : Bukti pelunasan BPP

Lampiran 11 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 12 : Plagiat Checker

Lampiran 13 : Sertifikat AIK

Lampiran 14 : Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran 15 : Sertifikat Komputer dan Bisnis

Lampiran 16 : Sertifikat SKPI Pelatihan Job Analysis

Lampiran 17 : Sertifikat SKPI Sistem Manajemen Mutu

Lampiran 18 : Sertifikat SKPI Etika Dan Kepribadian

Lampiran 19 : Sertifikat SKPI Pelatihan Wawancara Dan Curriculum Vitae

Lampiran 20 : Sertifikat SKPI Pelatihan SPSS

Lampiran 21 : Sertifikat Pembekalan Softskill Memasuki Dunia Kerja

## ABSTRAK

**Cepi Chandra / 212020032 / 2024 / Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir, baik secara simultan maupun persial, penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan, dan sampel 60 responden. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} 33,263 > F_{tabel} 2,77$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir. Hasil uji  $t$  menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,602 > t_{tabel} 1,672$  untuk kepemimpinan, dan nilai  $t_{hitung} 2,134 > t_{tabel} 1,672$  untuk budaya organisasi, dan nilai  $t_{hitung} 3,941 > t_{tabel} 1,672$  untuk kompetensi. Artinya ada pengaruh signifikan pada semua variabel terhadap kinerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,621 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi sebesar 62,1% dan sisanya 37,9% oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja**

## ABSTRACT

***Cepi Chandra / 212020032 / 2024 / The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Competency on Employee Performance PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir.***

*This research aims to determine the influence of leadership, organizational culture and competence on the performance of PT employees. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir, both simultaneously and partially, the research used is associative. The variables in this research are Leadership (X1), Organizational Culture (X2), Competency (X3), and Employee Performance (Y). The population in this study was 70 employees, and the sample was 60 respondents. The data used is primary data, with data collection techniques using questionnaires. The data analysis method used in this research is quantitative qualitative. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis show that there is a positive influence of leadership, organizational culture and competence on the performance of PT employees. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir is shown with a Fcount value of 33.263 > Ftable 2.77. So Ho is rejected and Ha is accepted. This means that there is a significant influence of Leadership, Organizational Culture and Competence on PT Employee Performance. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir. The t test results show a tcount value of 2.602 > ttable 1.672 for leadership, and a tcount value of 2.134 > ttable 1.672 for organizational culture, and a tcount value of 3.941 > ttable 1.672 for competence. This means that there is a significant influence on all variables on performance. The results of the coefficient of determination show an Adjusted R Square value of 0.621, meaning that employee performance can be explained by leadership, organizational culture and competency variables of 62.1% and the remaining 37.9% by other variables not included in this research.*

***Keywords: Leadership, Organizational Culture, Competency, and Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan sangat membutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang bermutu agar bisa mencapai target perusahaan. Mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengoperasikan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam organisasi tersebut untuk lebih mengembangkan representatif kerja didalam suatu perusahaan. Mencapai tujuan perusahaan, pemimpin atau manajer memberikan tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan keahlian dan posisinya masing-masing di dalam perusahaan. Penugasan yang diberikan oleh pemimpin atau manajer kepada karyawan merupakan kewajiban yang harus diselesaikan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Dengan demikian, karyawan merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan sebagai sarana untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan guna mengetahui batas dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan produk-produk perusahaan di era globalisasi ini. Perusahaan selalu menyediakan berbagai fasilitas untuk mendukung karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan suasana yang nyaman agar para

pekerja memiliki semangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kurang atau tidak baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan kompensasi (Kasmir 2016:182).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pimpinan. Peningkatan yang baik pada kinerja karyawan tentunya tidak lepas dari peran seorang pimpinan di dalam suatu perusahaan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pimpinan adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi.



Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, mempengaruhi orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2018:213). Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang prestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya; sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya (Wibowo, 2016:69).

Selain itu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah budaya sectoral. Artinya, budaya tersebut dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam organisasi itu sendiri, bukan berlaku bagi seluruh organisasi sejenis. Suatu organisasi ketika mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi baik secara internal maupun secara eksternal, maka proses belajar menghadapi masalah yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dapat dikatakan berhasil dan organisasi tetap mampu memenangkan persaingan yang ada. Organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan yang akan berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi yang dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi suatu alat manajemen yang sangat berpengaruh dan sebagai pendorong bagi setiap pegawai agar berperilaku, dedikatif,

produktif, dan positif, maka nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan suatu kekuatan untuk mendorong perilaku agar menghasilkan efektivitas yang baik (Sutrisno,2018:6). Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka akan sebaik kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan rasa aman pada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai yang menjadi pegangan semua sumber daya manusia pada suatu organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2018:19).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Edison, 2016:10). Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. 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 (Wibowo,2016:86).

PT. Energate Prima Indonesia adalah perusahaan terminal batubara terintegrasi di Sumatra Selatan, Energate Coal Terminal (ETC) menyediakan layanan logistic batubara total seperti jalan angkut manajemen stockpile, crusing dan juga bongkar muat tongkang. PT. Energate Prima Indonesia terletak di Desa Prambatan, Kecamatan Abab Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Provinsi Sumatera Selatan dimana perusahaan pelabuhan batubara ini masih beroperasi sampai sekarang.

**Tabel I.1**  
**Hasil Produksi Batubara Pada**  
**PT. Energate Prima Indonesia 2018-2022**

Tahun	Target Produksi (matrik ton)	Realisasi (matrik ton)	Presentase (pencapaian)	Presentase belum tercapai
2018	130.000.000	110.000.000	84.6%	15.4%
2019	135.000.000	125.000.000	92.5%	7.5%
2020	140.000.000	130.000.000	92.8%	7.2%
2021	150.000.000	135.000.000	90%	10%
2022	155.000.000	135.000.000	87%	13%

*Sumber : PT. Energate Prima Indonesia, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produksi PT. Energate Prima Indonesia menunjukkan dari tahun 2018-2022 belum pernah mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan. Permasalahan tersebut terjadi diperkirakan karena adanya indikasi permasalahan kinerja karyawan, sebab secara kuantitas karyawan tidak mampu menghasilkan jumlah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut terindeksi pengawasan yang

diberikan oleh pimpinan terlalu longgar saat jam kerja sehingga membuat karyawan terlalu santai dalam bekerja yang mengakibatkan kegiatan karyawan menjadi terhambat untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu hubungan organisasi yang kurang baik dimana kurangnya kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat pekerjaan sering kali tertunda, dan juga karyawan belum punya pengalaman dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga sering kali dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Selain itu, kualitas kerja karyawan masih kurang baik, karena masih ada karyawan yang mengabaikan aturan jam kerja. Contohnya karyawan yang hadir tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan serta pada saat jam kerja berlangsung masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan untuk keperluan pribadi sehingga menyebabkan terabaikannya pekerjaan.

Hasil survey awal penulis diketahui yang mendominasi jawaban karyawan dengan permasalahan yang terjadi di perusahaan adalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi setelah melakukan survey awal terkait permasalahan tersebut, peneliti melanjutkan survey awal terkait permasalahan sesuai fenomena tersebut.

**Tabel I.2**  
**Hasil Pra Survei Karyawan**  
**PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pimpinan mampu menganalisa keadaan karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerja	9	21
2	Pimpinan mampu mengkoordinasikan instruksi dengan baik kepada karyawan	10	20
3	Pimpinan mendengarkan keluhan serta masukan dari bawahan	11	19
4	Pimpinan tegas dalam menghadapi masalah karyawan	14	16
5	Inovasi karyawan sudah cukup	11	19
6	Perhatian detail karyawan pada masalah	10	20
7	Orientasi terhadap hasil yang akan dicapai	9	21
8	Setiap karyawan melaksanakan kode etik yang telah ditetapkan perusahaan	14	16
9	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaan	11	19
10	Karyawan memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik	8	22
11	Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan	14	16
12	Karyawan menunjukkan sikap yang baik saat bekerja dalam tim	10	20

*Sumber: Hasil Kuesioner Pra Survei, 2024*

Dapat dilihat dari tabel I.2 pada poin pertama banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan pimpinan mampu menganalisa keadaan karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Energate Prima Indonesia menunjukkan bahwa secara mayoritas pimpinan belum mampu menganalisis keadaan karyawan dalam melaksanakan kegiatan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerjanya. Seperti pimpinan tidak memperhatikan dan

kurang aktif dalam memberikan solusi ketika target perusahaan mengalami penurunan. Pada poin kedua juga banyak yang menjawab tidak terhadap pernyataan terkait pimpinan mengkoordinasikan dan memberikan instruksi. Karena karyawan merasa dalam menyampaikan instruksinya pimpinan tidak menyampaikan secara mendetail bertahap hanya menyampaikan secara keseluruhan saja. Kemudian pada poin ketiga juga banyak yang menjawab tidak terhadap pernyataan pimpinan mendengar keluhan serta masukan dari bawahan. Dimana keluhan dan masukan mereka tidak didengarkan ditandai dengan tidak ada keputusan untuk memperbaiki hal yang dikeluhkan ataupun mengeksekusi masukan karyawannya serta rendahnya tingkat kepedulian pimpinan terhadap karyawan.

Selanjutnya pada poin kelima banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan inovasi karyawan sudah cukup. Dimana mereka bekerja hanya menjalani rutinitas saja, sehingga kerja mereka tersebut dirasa monoton saja. Pada poin keenam juga banyak yang menjawab tidak terhadap pernyataan perhatian yang detail pada masalah. Dimana karyawan mengabaikan masalah yang mereka lakukan pada saat kerja. Kemudian pada poin ketujuh juga banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan orientasi pada hasil yang akan dicapai. Karyawan tidak berorientasi apapun hasil yang akan mereka capai serta tidak menjadi perhatian serius karyawan. Kebiasaan ini kemudian menetapkan norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi untuk mencapai budaya produktif. Organisasi yang kuat dan mampu mencapai

target perusahaan adalah dampak dari budaya produktif. Organisasi yang kuat dan mampu mencapai target perusahaannya adalah dampak dari budaya produktif. Pencapaian tujuan dan target perusahaan akan membuktikan bahwa strategi dan aturan yang diterapkan memenuhi persyaratan.

Kemudian pada poin kesembilan banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaan. Dimana karyawan sering kesulitan dalam mengoperasikan alat berat pada saat bekerja sehingga ini dapat dikatakan tidak memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaan. Pada poin kesepuluh juga banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan karyawan memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik. Masih ada karyawan yang kurang memiliki pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian pada poin duabelas juga banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan karyawan menunjukkan sikap yang baik saat bekerja dalam tim. Dimana banyak karyawan tidak menunjukkan sikap yang baik saat bekerja dalam tim, seperti karyawan tidak melakukan kegiatan bersama-sama hanya mengandalkan satu orang.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir.**

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir?
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir?



### **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Kegiatan ini dapat memperdalam dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama bangku kuliah khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

### **2. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang sebagai wahana menggali ilmu pengetahuan khususnya mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja.

### **3. Bagi Perusahaan**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Cabang Penukal Abab Lematang Ilir.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Pertama Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Baharun, Hasan. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitif Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal At-Tajdid*.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Diah Asianti Isnaini, d. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis : Cetakan Pertama*. Palembang: NoerFikri.
- Dian Mariani dan Jumiati Sasmita. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai. *Eojurnal Unri*.
- dkk, M. (2023). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Palembang.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadude Fikri Djafar, dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
- Fauzi, F., Dencik, Abdul Basyith., Asiati, Diah Isnaini. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Salemba Empat.
- hadari. (2018). Unsur-Unsur Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia. Universitas Diponegoro*.

- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlinda. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance.*
- Huda, M. (2020). Sharia Principles In Implementing Corporate Waqf. *Palarch's Journal Of Archaralogy Of Egypt/Egyptogy.*
- Indrasari, Meithiana . (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Depok: Rajawali Pers.
- Manik, Perdana. (2019). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organsiasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi (Djebtke).
- Prawironegoro, D., Utari, D. (2016). *Manajemen SDM Abad 21 Sumber Daya Manusia Kajian tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi Sosial, Antropologi, dan Politik.* Jakarta: Mitra wacana Media.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM .* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Susilo, M. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *Jurnal Angora.*
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Sebelas Prenada Media Group.
- Sutrisno. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Group.

Sutrisno. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Group.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo.