

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. CAHAYA LOGAM ABADI DI
SIDOARJO**

Tanty Herlinda
STIE Mahardhika Surabaya
tantyherlinda@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan populasi sebanyak 50 karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi dan menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda dengan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 25,8%. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32%. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 34,5%. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract: *The title of this study is The Influence of Leadership, Organizational Culture and Competence on Employee Performance at UD. Cahaya Logam Abadi in Sidoarjo that aims to determine and analyze the influence of leadership, organizational culture and competence on employee performance either partially or simultaneously. This research is a descriptive quantitative with a population of 50 employees at UD. Cahaya Logam Abadi and uses a census sampling method. Data analysis in this research is multiple linear regression analysis using SPSS 26 software. The results showed that leadership has a positive and significant effect on employee performance amounted to 25.8%. Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance is 32%. Competence has a positive and significant effect on Employee Performance amounted to 34.5%. Leadership, Organizational Culture and Competence have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance at UD. Cahaya Logam Abadi in Sidoarjo.*

Key Words: *Leadership, Organizational Culture, Competence, Performance Employees*

PENDAHULUAN

Pada era perkembangan industri saat ini, terjadi perubahan yang sangat signifikan dalam dunia bisnis. Dampaknya persaingan bisnis yang terjadi sangat ketat diantara perusahaan-perusahaan, baik dalam lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Lingkungan eksternal dalam perusahaan dipengaruhi oleh perkembangan industri yang global. Sedangkan lingkungan internal dalam perusahaan dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu manajemen dan sumber daya manusia.

Manajemen dalam perusahaan berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, serta melakukan pengawasan sumber daya yang dimiliki agar dapat berhasil (Fadude dkk, 2019:32). Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi atau kinerja sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja yang baik bertujuan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama karyawan dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah dan membawa keberhasilan bagi perusahaan tersebut untuk menghadapi tantangan yang kompetitif. Agar tercapainya keberhasilan perusahaan, maka perusahaan tidak hanya mengandalkan peralatan-peralatan *modern* saja, tetapi tergantung kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2015:95). Seperti yang dikemukakan Rue & Bryan dalam Zarvedi dkk (2016:203) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Pada suatu organisasi peran kepemimpinan sangat penting karena kepemimpinan akan memberikan dorongan yang dapat mempengaruhi semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. Menurut Kartono dalam Saputri dkk (2018:1131) kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak administrator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi. Oleh karena itu, pemimpin sebagai faktor penting dalam sumber daya yang berfungsi untuk menggerakkan atau mempengaruhi organisasi, agar dapat menciptakan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Seperti dalam penelitiannya Putri (2018:94) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin juga harus mampu memproyeksikan kepribadian yang tercermin, antara lain dalam bentuk kesetiaan kepada organisasi, kesetiaan kepada bawahan, melaksanakan tugas dengan baik, disiplin kerja, landasan moral dan etika yang digunakan, kejujuran, perhatian kepada kepentingan dan kebutuhan bawahan serta berbagai nilai-nilai hidup lainnya yang bersifat positif (Siagian, 2015:104). Seperti yang dikemukakan oleh Widodo dalam Saputri

dkk (2018:1131) dalam penelitiannya bahwa untuk mempertahankan penilaian kinerja yang baik dapat dilakukan dengan cara memberikan teladan dan pembinaan yang konsisten serta berkesinambungan. Hal tersebut berarti bahwa perlunya penerapan keteladanan dan pembinaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat menciptakan kinerja yang baik.

Selain faktor kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada suatu organisasi mutlak diperlukan pemahaman yang tepat tentang cara bertindak dan berperilaku yang bisa diterima bagi organisasi. Para peneliti terdahulu menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Menurut Ferry dkk (2020:13) dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Selain itu budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota (karyawan) organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan kinerja organisasi (Wirawan dalam Zarvedi dkk, 2020:204). Oleh karena itu budaya organisasi memberi pedoman bagi karyawan dalam pengembangan rasa memiliki jati diri bagi organisasi, sehingga dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

Kemudian selain beberapa faktor yang telah disebutkan diatas, faktor lainnya adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki karyawan harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Menurut hasil penelitiannya Fadude dkk (2019:39) terdapat pengaruh kompetensi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompetensi sangat penting untuk melakukan pekerjaan dalam perusahaan agar dapat terselesaikan dengan tepat.

UD. Cahaya Logam Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengembangan (*developing*), pembuatan (*building*) dan juga perencanaan (*design*) dalam berbagai bentuk aksesoris tiang listrik. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 2005 dan sudah mengikuti perkembangan aksesoris tiang listrik yang ada di Indonesia. UD. Cahaya Logam Abadi merupakan mitra dari beberapa

perusahaan besar yang berperan untuk mensuplay kebutuhan akan aksesoris tiang listrik. Perusahaan ini menjual Arm Tiben, JTR-JTM, Klem Tiang Listrik, Klem U, Begel Track, Double Arm.

Peneliti telah mengamati bahwa pada UD. Cahaya Logam Abadi sedang mengalami permasalahan atau kesenjangan dimana menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang berperan dalam mempengaruhi atau memberi pengarahan kepada karyawan sehingga menimbulkan budaya organisasi yang kurang baik dengan kompetensi karyawan yang cukup.

Dari uraian diatas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Cahaya Logam Abadi Di Sidoarjo"

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Zainal (2018:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut: Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan, menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya, menghindari terjadinya mismanajemen

dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat, menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan, menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan, menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal), menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, Pemberhentian.

Menurut Siagian (2015:48) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia yaitu faktor dari luar organisasi (Eksternal) yang terdiri dari Situasi Ekonomi, Sosial dan Budaya, Politik, Peraturan Undang-Undang, Teknolohgi, dan Persaingan. Sedangkan faktor yang berasal dari dalam lingkungan organisasi (Internal) yang terdiri dari Rencana Strategik, Estimasi Produksi dan Penjualan, Usaha dan Kegiatan Baru, Rencana Organisasi dan Tugas.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai (Tahir, 2015:66).

Menurut Siagian (2015:62) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga dapat melaksanakan suatu

pekerjaan yang sesuai dengan kehendak pemimpin.

Menurut Fahmi (2018:73) tipe kepemimpinan terdiri dari: Tipe Kharismatik, Tipe Paternalistik, Tipe Militeristik, Tipe Otokratis, Tipe *Laissez Faire*, Tipe Populistik, Tipe Demokratis

Menurut Ardana dkk (2016:106-107) ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah sebagai berikut: Karakteristik pribadi pemimpin, Kelompok yang dipimpin, dan Situasi.

Menurut Siagian (2015:121-122) kepemimpinan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: Memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Saling mempercayai antara pemimpin dengan karyawan, Memberikan penghargaan terhadap ide karyawan, Memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan, Memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya (*culture*) berasal dari disiplin ilmu antropologi dengan tokohnya Killman, diartikan sebagai filsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat.

Budaya organisasi itu sendiri adalah seperangkat nilai-nilai yang penting dan sama-sama dimiliki oleh para anggotanya untuk dijadikan pegangan dalam kehidupan sehari-hari dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2015:16).

Menurut Munandar dalam Dina dkk (2017:60-61) budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan organisasi, Pengaruh diri nilai-nilai yang ada di masyarakat keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya

kesopansantunan dan kebersihan, Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi-organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Menurut Victor Tan dalam Shaliha (2017:22-23) budaya organisasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: Inisiatif Individu, Toleransi terhadap Risiko, Pengawasan, Dukungan Manajemen, Pola Komunikasi.

Kompetensi

Kompetensi merupakan sistem manajemen kinerja secara formal untuk pembentukan keterampilan, keahlian dan perilaku karyawan agar berhasil dalam peran pertumbuhan organisasi dimasa depan (Jamaran dalam Ferry dkk, 2020:4).

Kompetensi merupakan karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang yang nantinya akan diukur untuk mengetahui bagaimana perilaku dan kinerja karyawan tersebut (Winamo & Perdana dalam Chotimah, 2018:118).

Menurut Kunandar dalam Mukhtar (2017:214) jenis-jenis kompetensi dapat dibagi lima bagian yakni: Kompetensi Intelektual, Kompetensi Fisik, Kompetensi Pribadi, Kompetensi Sosial, Kompetensi Spiritual.

Proses perolehan kompetensi (*competency acquisition process*) menurut Dharma Surya dalam Mukhtar (2017:215) telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi: Pengakuan (*Recognition*), Pemahaman (*Understanding*), Pengkajian (*Assessment*), Umpan balik (*Feedback*), Permohonan kerja (*Job Application*)

Menurut Zwell (2015: 56-58) terdapat beberapa faktor yang bisa

mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah: Keyakinan dan nilai-nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik pribadi, Motivasi, Isu emosional, Kemampuan intelektual.

Menurut Wibowo (2016:290) kompetensi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: Keyakinan dan Nilai-Nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik Kepribadian, Motivasi, Kemampuan Intelektual, Budaya Organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:95).

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dilakukan dari gabungan kinerja individu yang menjadi kinerja kelompok (Mangkunegara, 2015:95).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Mamik dalam Ningsih, 2018:36).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2017:195).

Menurut Dessler (2015:316) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu: *Job knowledge, Reability, Availability, Independence*.

Penilaian kerja sangat diperlukan karena hasil dari kegiatan penilaian kerja setiap karyawan di dalam organisasi akan dinilai dan dievaluasi. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Hasibuan, 2016:87). Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.

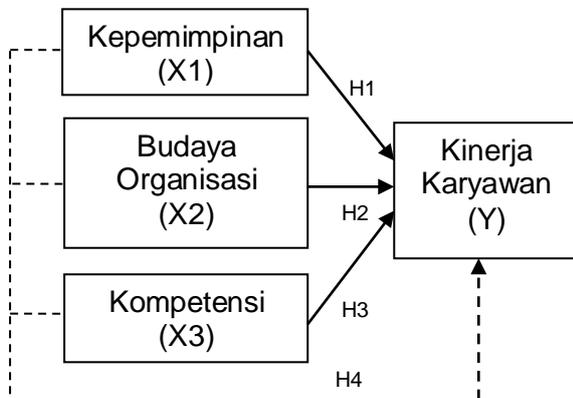
Menurut Notoaditomo dalam Ningsih (2018:47) penilaian kerja yang baik yaitu yang bisa diukur dengan prestasi. Ada tiga hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kerja yaitu: Penilaian harus mempunyai keterkaitan dengan pekerjaan, Adanya standar pelaksanaan, Praktis.

Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kinerja yaitu: Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rencana Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja.

Menurut Hasibuan (2016:56) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: Kesetiaan meliputi sungguh-sungguh dan tanggung jawab dalam pekerjaan, Prestasi Kerja meliputi hasil kerja, kualitas, dan kuantitas. Kedisiplinan meliputi peraturan. Kerja Sama meliputi pembagian tugas agar cepat selesai, Kecakapan meliputi keterampilan dan kemampuan, Tanggung Jawab meliputi kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual yang dijadikan dalam penelitian merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Keterangan :
Parsial : _____
Simultan : - - - - -

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:137) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (Independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017:53).

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi sebanyak 50 karyawan pada UD. CAHAYA LOGAM ABADI. Dengan demikian sampel adalah bagian dari

populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:122).

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan observasi.

Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan uji-uji sebagai berikut: 1. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner, 2. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk, 3. Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari a) uji normalitas berguna untuk mengukur apakah data itu memiliki distribusi normal atau tidak, b) uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel independen, c) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, 4. Pengujian Hipotesis yang terdiri dari a) analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen, b) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, c) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama terhadap variabel dependen, d) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase variabel independen secara bersama-sama dan dapat menjelaskan

variabel dependen, serta bantuan SPSS 26.

HASIL PENELITIAN

Data Responden

Pada penelitian ini menggunakan data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan dan lama bekerja sebagai berikut.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki – laki	40	80 %
2.	Perempuan	10	20 %
Total		50	100 %

No.	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	17 - 20 Tahun	25	50 %
2.	21 - 30 Tahun	20	40 %
3.	31 - 40 Tahun	3	6 %
4.	> 40 Tahun	2	4 %
Total		50	100 %

No.	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SMP	5	10 %
2.	SMA/SMK	45	90 %
Total		50	100 %

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1.	< 1 Tahun	20	40 %
2.	1 - 3 Tahun	15	30 %
3.	3 - 5 Tahun	6	12 %
4.	> 5 Tahun	9	18 %
Total		50	100 %

Uji Validitas

Variabel kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,683	0,279	Valid
2	0,649	0,279	Valid
3	0,540	0,279	Valid
4	0,753	0,279	Valid
5	0,464	0,279	Valid

Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,849	0,279	Valid
2	0,579	0,279	Valid
3	0,513	0,279	Valid
4	0,531	0,279	Valid
5	0,662	0,279	Valid

Variabel Kompetensi (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,914	0,279	Valid
2	0,865	0,279	Valid
3	0,921	0,279	Valid
4	0,783	0,279	Valid

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,666	0,279	Valid
2	0,793	0,279	Valid
3	0,502	0,279	Valid
4	0,535	0,279	Valid
5	0,286	0,279	Valid
6	0,743	0,279	Valid

Berdasarkan dari beberapa tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua pada penelitian ini dapat dinyatakan valid karena nilai $r_{tabel} > r_{hitung}$.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,705	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,614	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,894	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,638	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69997019
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.055
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan jumlah sampel sebanyak 50, maka dalam uji normalitas *kolmogorov-Smirnov Z* di atas bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

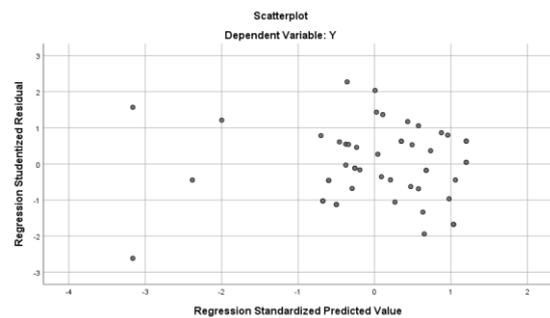
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan (X1)	.958	1.043
	Budaya Organisasi (X2)	.980	1.020
	Kompetensi (X3)	.956	1.046

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya karena nilai tolerance yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10.

Uji Heterokedastisitas



Dari gambar *Scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa penyebaran titik data tidak berpola, menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 serta tidak mengumpul di atas atau di bawah saja. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada persamaan regresi tersebut.

Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.029	5.160		.006	.996
	Kepemimpinan (X1)	.455	.217	.258	2.092	.042
	Budaya Organisasi (X2)	.553	.211	.320	2.622	.012
	Kompetensi (X3)	.287	.103	.345	2.786	.008

a. Dependent Variable: Y

Dapat di hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 0,029 + 0,455 X_1 + 0,553 X_2 + 0,287 X_3 + 0,05.$$

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a sebesar 0,029 diartikan bahwa jika tidak terdapat variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kompetensi (X3) = 0 maka kinerja akan bernilai sebesar 0,029.

2. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,455 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika setiap ada kenaikan pada variabel Kepemimpinan (X1), maka dapat meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) menjadi naik sebesar 0,455 dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Kepemimpinan (X1), maka dapat menurunkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,455 dengan asumsi bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) dan Kompetensi (X3) adalah tetap atau konstan.
3. Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,553 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika setiap ada kenaikan pada variabel Budaya Organisasi (X2), maka dapat meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) menjadi naik sebesar 0,553 dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Budaya Organisasi (X2), maka dapat menurunkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,553 dengan asumsi bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X3) adalah tetap atau konstan.
4. Variabel Kompetensi (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,287 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika setiap ada kenaikan pada variabel Kompetensi (X3), maka dapat meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) menjadi naik sebesar 0,287 dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Kompetensi (X3), maka dapat menurunkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,287 dengan asumsi bahwa

variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah tetap atau konstan.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.283	1.755

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. R sebesar 0,572 berarti hubungan (*corelation*) antara variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompetensi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) tinggi.
2. R square (R²) sebesar 0,327 yang berarti tidak mendekati 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak kuat.
3. Nilai Koefisien *Adjusted R Square* adalah sebesar 28,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan variabel Kompetensi (X3) sedangkan sisanya 71,7% adalah variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.895	3	22.965	7.460	.000 ^b
	Residual	141.605	46	3.078		
	Total	210.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

karena nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan dinilai signifikansi $< 0,000$.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.029	5.160		.006	.996
	Kepemimpinan (X1)	.455	.217	.258	2.092	.042
	Budaya organisasi (X2)	.553	.211	.320	2.622	.012
	Kompetensi (X3)	.287	.103	.345	2.786	.008

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ dan dinilai signifikansi $< 0,05$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil pengujian secara parsial (Uji t) hal ini bahwa Kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2,092 dan nilai ttabel sebesar 2,012 maka nilai thitung $>$ ttabel ($2,092 > 2,012$) dengan nilai signifikan sebesar $0,042 < 0,05$. Dalam hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.

Pemimpin di UD. Cahaya Logam Abadi telah memberikan fasilitas untuk karyawan yang berupa WIFI gratis, tempat tinggal bagi karyawan yang rumahnya jauh, setiap tahun diadakan rekreasi untuk menjaga kekompakan karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman

dengan fasilitas yang diberikan oleh pemimpin tersebut.

Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian Fadude dkk (2019:38-39) bahwa variabel Kepemimpinan (X1) pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil pengujian secara parsial (Uji t) hal ini bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 2,622 dan nilai ttabel sebesar 2,012 maka nilai thitung $>$ ttabel ($2,622 > 2,012$) dengan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$. Dalam hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.

Budaya organisasi di UD. Cahaya Logam Abadi dapat berjalan dengan baik yang didukung adanya toleransi terhadap resiko atau keagresifan dan inovatif karyawan untuk mengambil resiko sebelum melakukan tindakan.

Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian Zarvedi dkk (2016:213) bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi (Y) Kabupaten Pidie Jaya.

Pengaruh Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil pengujian secara parsial (Uji t) hal ini bahwa Kompetensi (X3) memiliki nilai thitung sebesar 2,786 dan nilai ttabel sebesar 2,012 maka nilai thitung $>$ ttabel ($2,786 > 2,012$) dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Dalam hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.

Karyawan di UD. Cahaya Logam Abadi memiliki kompetensi yang berupa keterampilan atau skill sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas dan berkuantitas sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian Girniawan dkk (2019:74) bahwa variabel Kompetensi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian secara simultan (Uji F) hal ini bahwa Fhitung memiliki nilai sebesar 7,460 dan nilai Ftabel sebesar 2,81 maka nilai Fhitung > Ftabel ($7,460 > 2,81$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dalam hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.

Pada penelitian ini pemimpin dan karyawan di UD. Cahaya Logam Abadi saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian Ferry dkk (2020:14) bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Medan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah yang dilakukan dengan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.
4. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan, sebaiknya pemimpin perusahaan lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan *reward* agar karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan.
2. Peneliti berharap kepada pihak pimpinan UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo untuk meningkatkan dan mempertahankan pengawasan terhadap kinerja karyawan, sebaiknya dengan cara memperhatikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas seperti yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Pada variabel kompetensi indikator keterampilan terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai yang paling dominan pengaruhnya dan banyak dipilih oleh responden. Perusahaan atau pimpinan terkait bisa meningkatkan keterampilan karyawan

- dengan cara memberikan *workshop* dan pelatihan-pelatihan yang mendukung keterampilan karyawan.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya yang mengambil obyek di UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo agar mempertimbangkan faktor lain selain pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni. Wayan, Mujiati. dan Agung, Ayu, Sriathi, 2016, *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arifin, H, Muhammad, 2015, *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*, International Education Studies, Vol. 8, No. 1, Hal:38-45.
- Aulia, Rahmi, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*, PT. Railink, Medan.
- Chotimah, Chusnul, 2018, *Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk*, Ilmu Manajemen, Vol. 6, No. 3, Hal:118-125.
- Dessler, Gary, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Dina, Syafrina. dan Helly, Khairuddin, 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir*, Vol. 3, No. 1, Hal:57-67.
- Esthi, Rianasari, Bimanti. dan Inggritz, Savhira, 2019, *The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa*, Journal of Reseach in Business, Economics, and Education, Vol. 1, No. 1, Hal:133-141.
- Fadude, Fikri, Djafar. Hendra, N. Tawas. dan Jane, Grace, Poluan, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung*, EMBA, Vol. 7 No. 1, Hal:31-40.
- Fahmi, Irham, 2018, *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- Ferry, Muhammad. Dedi, Yuliantoni, Manalu. Pratiwi, Pangestu. dan Maya, Agustina, Tanjung, 2020, *Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Witel Medan*, Jurnal Penelitian, Vol. 4, No. 1, Hal:1-15.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Girniawan, Eggy. Badia, Perizade. Bambang Bemby, S. dan Bernadette, Robiani, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang*, Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol. 17, No. 1, Hal:61-78.
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Mahmudi, 2016, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIMYKPN, Yogyakarta.
- Manik, Ester. dan Dhea, Perdana, Coenraad, 2015, *Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap*

- Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi (DJEBTKE)*, Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, Vol. 9, No. 1, Hal:56-67.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2015, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Mukhtar, Afiah, 2017, *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar*, Patria Artha Manajemen Vol. 1, No. 2, Hal:205-228.
- Ningsih, Camilia, Kustiati, 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja Insentif Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan*, PT Lastana Express, Surabaya.
- Putri, Pristiyanilicia, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Berbantuan Software SPSS*, Journal of Science and Social Research, Vol. 1, No. 1, Hal:86-96.
- Retningjati, Ajeng. Lydia, Yunita. dan Martua, Sitorus, 2018, *Effect of Competence and Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan*, Journal of Management Science, Vol. 1, No. 2, Hal:36-40.
- Zainal, Veithzal, Rivai, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A, Judge, 2017, *Perilaku Organisasi*, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Saputri, Eka, Dewi. dan Muhsin, 2018, *Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Variabel Keteladanan Pemimpin, Kompetensi Perangkat Desa, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja*, Economic Education Analysis Journal, Vol. 7, No. 3, Hal:1130-1147.
- Serdamayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Prokduktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Shaliha, Mar'atu, 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Makassar*, Makassar.
- Siagian, Sondang P, 2015, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- _____ 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, James A.F, 2015, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- _____ 2019, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2015, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Tahir, Arifin, 2015, *Perilaku Organisasi*, Deepublish, Yogyakarta.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yukl, Gary, 2015, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, PT. Indeks. Jakarta.
- Zarvedi, Reza. Rusli, Yusuf. dan Mahdani Ibrahim, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya*, Perspektif Ekonomi Darussalam, Vol. 2, No. 2, Hal:201-217.
- Zwell, Michael, 2015, *Creating a Culture of Competence*, John Wiley & Sons, Inc, Canada.