

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wastewater Management Service Makassar

Silvanus Tusta Putra¹, Andi Batary Citta²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

silvanustustaputra@gmail.com

citta@stimlasharanjaya.ac.id

ARTICLE DETAILS

History

Received : February

Revised Format : March

Accepted : April

Kata Kunci :

organizational culture,
leadership, competence,
employee performance

ABSTRACT

This study examines the influence of organizational culture, leadership, and employee competence on employee performance at PT. Wastewater Management Service Makassar. Utilizing a quantitative approach with a causal-associative design, the study involved all employees (N=45) as the sample, using primary data collected through questionnaires and secondary data from company documentation. Data analysis included classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), instrument validity and reliability tests, and multiple linear regression analysis. The findings indicate that all classical assumptions for regression analysis were met. The research instruments were declared valid and reliable. The multiple linear regression analysis showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance ($p < 0.001$). Conversely, the influence of organizational culture ($p = 0.066$) and competence ($p = 0.303$) on employee performance was not statistically significant when considered individually. However, collectively, the three independent variables had a significant effect on employee performance ($p < 0.001$), with an R^2 value of 0.758. This indicates that 75.8% of the variance in employee performance can be explained by these variables. The findings highlight the importance of effective leadership in enhancing performance at PT. Wastewater Management Service, even though organizational culture and competence did not show significant individual effects in this study. The study recommends improving leadership quality through structured training and development programs, as well as evaluating and enhancing organizational culture and employee competency development initiatives to optimize performance. Differences in these findings compared to previous studies are discussed in the context of the specific characteristics of PT. Wastewater Management Service.

©2025 STIM Lasharan Jaya Makassar

Pendahuluan

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat saat ini menjadi indikator pertumbuhan ekonomi global. Seiring dengan itu, berbagai sektor industri mengalami pertumbuhan yang signifikan, memicu persaingan ketat di antara perusahaan-perusahaan dalam industri yang sama untuk menarik konsumen. Tujuan utama bisnis adalah menghasilkan keuntungan maksimal dan berkelanjutan, sehingga persaingan ini menjadi semakin sengit. Perusahaan yang dapat mempertahankan bisnis nya ditengah persaingan tersebut adalah perusahaan yang mampu memberikan value kepada pelanggan dan meningkatkan loyalty pelanggan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan tentunya membutuhkan individu-individu yang berkualitas sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat vital dalam sebuah perusahaan, Sinambela (2021) menjelaskan bahwa apabila sebuah perusahaan dapat memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik maka kesempatan untuk mencapai visi dan misi serta tujuan perusahaan dapat lebih besar.

Manusia adalah makhluk istimewa karena dianugerahi akal dan budi. Kemampuan merasakan menjadikan manusia makhluk yang kompleks, sehingga perlu dikelola dengan hati-hati. Pengelolaan yang salah dapat mengakibatkan karyawan kehilangan motivasi, berdampak pada pencapaian kinerja mereka. Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik di dalam perusahaan bukan hanya bertujuan untuk mencapai kinerja yang optimal, tetapi juga untuk menumbuhkan rasa memiliki dari karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan yang mengelola SDM-nya dengan baik dapat dilihat dari perilaku karyawannya yang positif, bekerja dengan disiplin, dan memiliki inisiatif tanpa perlu diawasi. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mengelola SDM-nya dengan baik cenderung tidak teratur, karyawannya tidak berkinerja optimal, bekerja menunggu perintah, dan kurang memiliki inisiatif. PT. Wastewater Management Service merupakan industri yang bergerak di bidang pengelolaan limbah cair. Perusahaan ini tergolong masih sangat baru, didirikan pada tanggal 24 April 2024. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan ini belum tertata dengan baik. Hal ini terlihat dari budaya organisasi yang kurang mendukung komunikasi yang efektif di antara karyawan. Selain itu, terdapat sikap ketidakjujuran di antara karyawan, di mana mereka cenderung hanya mau bekerja jika diawasi. Kondisi ini tentu saja dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Masalah lain yang dihadapi adalah pemimpin yang kurang mampu menerapkan sikap kepemimpinan yang baik. Akibatnya, karyawan tidak patuh dan terkadang membangkang. Pemimpin juga kurang memberikan tindakan tegas saat pelanggaran dilakukan oleh karyawan. Selain masalah budaya organisasi dan kepemimpinan, terdapat permasalahan lain yang menghambat pertumbuhan kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan saat ini belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan perkembangan globalisasi. Semangat karyawan untuk mempelajari hal baru yang sesuai dengan jabatannya juga kurang, dan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan menjadi kendala utama dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Budaya organisasi merupakan norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh sekelompok orang yang menganutnya (Pasla, 2023). Budaya organisasi yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Selain itu pengertian Kepemimpinan menurut Simarmata et al., (2021) adalah sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula.

Selanjutnya Rianto (2021) menyatakan kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan prilaku yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, dan kompetensi karyawan yang memadai memberikan manfaat besar bagi kinerja individu. Kinerja individu yang baik, pada gilirannya, berkontribusi pada kinerja unit atau departemen perusahaan. Kinerja departemen yang optimal kemudian memberikan sumbangan signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dan keberlanjutan bisnisnya.

Penjelasan di atas telah memberikan pemahaman yang cukup bahwa terdapat kesenjangan antara teori dan kenyataan yang terjadi di lapangan. Budaya organisasi yang tidak baik, kepemimpinan yang tidak efektif, dan kompetensi karyawan yang tidak memadai akan menjadi penghambat besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kepada perusahaan agar menemukan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentahan budaya organisasi, peningkatan kualitas kepemimpinan, dan peningkatan kompetensi karyawan. Adapun judul dari penelitian ini adalah "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wastewater Management Service".

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya mengakui pentingnya manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dan dominan dalam setiap organisasi. Oleh karena itu, MSDM mencakup seluruh proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, seleksi, pelatihan, penempatan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia. Tujuannya adalah mencapai sasaran individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan (Sihotang, 2007).

Sinambela (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Proses ini melibatkan fungsi-fungsi manajemen, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Selain itu, terdapat fungsi-fungsi operasional yang meliputi analisis dan desain jabatan, perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi dan insentif, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, serta menciptakan satuan kerja yang efektif. Menurut Sutrisno (2016) tujuan MSDM mencakup:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam kebijakan SDM agar organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta siap menghadapi perubahan.
2. Mengimplementasikan dan menjaga kebijakan serta prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi
3. Mendukung pengembangan arah dan strategi organisasi, terutama terkait implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini dalam mencapai tujuannya.
5. Menangani krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarpekerja agar tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapatpendapat para ahli, manajemen sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai proses strategis yang mengelola sumber daya manusia sebagai aset organisasi yang berharga. Proses ini meliputi seluruh aspek pengelolaan karyawan, dari perencanaan dan pengadaan hingga pengelolaan hubungan industrial, dengan tujuan untuk memaksimalkan kontribusi individu demi pencapaian tujuan organisasi yang berdaya saing dan berkelanjutan. Penerapan fungsi-fungsi manajemen yang efektif dan efisien dalam setiap tahapan menjadi kunci keberhasilan manajemen SDM.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut anggota organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Wardani dkk. (2016) menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai atau anggota organisasi tercermin dalam perilaku organisasi. Ketika pegawai meniru perilaku sesuai budaya organisasi, mereka merasakan kepuasan dan memperoleh imbalan, baik langsung maupun tidak langsung. Budaya organisasi menjadi pedoman perilaku anggota, yang diterapkan secara tidak sadar dalam menjalankan tugas.

Selanjutnya menurut Erni dalam Asrul dkk., (2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai dan norma yang dianut dan dijalankan dalam organisasi, serta dipengaruhi oleh lingkungan operasionalnya. Surminawati dan Ratnasari (2019), menyatakan bahwa ada tujuh karakteristik budaya organisasi meliputi: inovasi dan keberanian mengambil risiko, yang mengharapkan karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko; perhatian pada detail,

yang menuntut ketelitian karyawan dalam hal-hal detail seperti analisis; orientasi hasil, yang berfokus pada hasil dan proses pencapaiannya; orientasi pada manusia, di mana manajemen mempertimbangkan karyawan dalam pengambilan keputusan; orientasi menuju tim, yang mengharapkan kerja sama tim; agresivitas, yang mengharapkan karyawan bersikap agresif dan kompetitif; serta stabilitas, yang menekankan pemeliharaan status quo.

Berdasarkan uraian tersebut, menurut penulis, budaya organisasi adalah sebuah kerangka yang kompleks dan dinamis yang membentuk cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi anggota organisasi. Kerangka ini dibentuk oleh nilai-nilai, norma, dan asumsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, dan dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Budaya organisasi mencerminkan identitas unik sebuah organisasi serta memengaruhi cara anggota berinteraksi dan bekerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendorong komitmen, kerja sama, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan, sehingga membawa organisasi menuju keberhasilan. Namun, budaya organisasi yang lemah dapat menghambat kinerja dan perkembangan organisasi.

Menurut Busro (2020), beberapa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan diri.
2. Sikap tegas.
3. Kecakapan mengelola emosi.
4. Kemampuan mengambil inisiatif.
5. Keterampilan pengawasan.
6. Kualitas Pelayanan

Kepemimpinan

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif. Pemimpin idealnya memiliki kompetensi manajerial dan strategis yang kuat, integritas tinggi, kemampuan memengaruhi dan mengarahkan tim, keputusan yang tepat dan bertanggung jawab, keterampilan komunikasi yang baik, kebijaksanaan, serta kemampuan memotivasi dan membangun hubungan personal yang positif dengan bawahan, sehingga tercapai tujuan organisasi. Robbins (2011): Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok agar mencapai visi dan tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas utama dalam pengawasan, yang merupakan unsur penting dalam pengendalian mutu.

Terry (2010): Kepemimpinan didefinisikan sebagai hubungan antarpribadi di mana seorang pemimpin memengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar demi mencapai tujuan bersama. Rahmatullah (2018): Kepemimpinan adalah seni atau proses memotivasi, memengaruhi, mengkoordinasi, mendorong, memberi arahan, dan membimbing individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kemauan dan antusiasme, tanpa paksaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan seni dan proses yang kompleks untuk memengaruhi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak sekadar memberikan perintah, melainkan juga melibatkan motivasi, koordinasi, bimbingan, dan membangun hubungan interpersonal yang positif. Kemampuan untuk menginspirasi dan mengarahkan individu atau kelompok menuju tujuan bersama, dengan penuh antusiasme dan tanpa paksaan, merupakan ciri khas kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, kepemimpinan bukan hanya sekadar wewenang, melainkan juga seni mempengaruhi dan membimbing yang membutuhkan keahlian dan keterampilan khusus.

Menurut Terry (2010), terdapat enam tipe kepemimpinan: kepemimpinan pribadi yang menekankan interaksi langsung pemimpin dengan anggota; kepemimpinan non-pribadi yang

menggunakan perantara untuk menyampaikan instruksi; kepemimpinan otoriter yang menerapkan aturan ketat dan kepatuhan mutlak; kepemimpinan demokratis yang melibatkan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan; kepemimpinan paternalistik yang melindungi dan membimbing anggota seperti seorang ayah; dan kepemimpinan berdasarkan bakat yang muncul dari kelompok informal melalui proses persaingan.

Menurut Hasibuan (2012), indikator kepemimpinan yang efektif meliputi kemampuan analisis, keteladanan, rasionalitas dan objektivitas, instruksi kerja yang terstruktur, kemampuan mendengar saran, keterampilan komunikasi, pembagian tugas yang adil, dan ketegasan dalam bertindak.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian, serta didukung oleh sikap kerja yang positif. Kompetensi menjadi faktor penting dalam mendukung strategi organisasi, penyesuaian terhadap perubahan, dan pencapaian kinerja optimal. Kompetensi juga menjadi dasar dalam penempatan karyawan yang tepat dan berkontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi.

Terdapat dua kategori kompetensi menurut Girniawan dkk. (2019), yaitu:

1. Threshold competencies: kompetensi dasar yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan namun tidak membedakan antara kinerja tinggi dan rata-rata.
2. Differentiating competencies: kompetensi spesifik yang membedakan antara kinerja tinggi dan rendah.

Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi menurut Aisyah dkk. (2021) meliputi keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Semua faktor ini membentuk kompetensi individu dan memengaruhi efektivitas dalam bekerja.

Indikator kompetensi kerja meliputi:

1. Pengetahuan: informasi dan pemahaman yang dimiliki,
2. Pemahaman: penguasaan terhadap sesuatu,
3. Keterampilan: kemampuan melaksanakan tugas secara maksimal,
4. Sikap: kesiapan mental dalam merespons situasi,
5. Minat: ketertarikan terhadap aktivitas tertentu.

Dengan demikian, kompetensi merupakan landasan penting dalam pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja individu adalah pencapaian hasil kerja yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Mangkunegara, 2014). Kinerja optimal sangat penting untuk efektivitas organisasi, yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi, dan kualitas kepemimpinan (Simanjutak, 2014). Kinerja karyawan mencerminkan tindakan atau kelalaian dalam menjalankan tugas, yang berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi (Afandi, 2018).

Faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup potensi intelektual, pengetahuan, dan keterampilan, sedangkan motivasi dipengaruhi oleh sikap terhadap lingkungan kerja, hubungan antarpegawai,

serta fasilitas yang tersedia. Kinerja tinggi cenderung dicapai oleh individu dengan IQ di atas rata-rata, pendidikan baik, dan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018), terdapat sembilan indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja (jumlah output),
2. Kualitas hasil kerja (mutu output),
3. Efisiensi (penggunaan sumber daya secara bijak),
4. Disiplin (kepatuhan pada aturan),
5. Inisiatif (tindakan tanpa arahan),
6. Ketelitian (akurasi kerja),
7. Kepemimpinan (pengaruh dan keteladanan),
8. Kejujuran, dan
9. Kreativitas (kemampuan menghasilkan ide baru).

Keseluruhan indikator ini memberikan gambaran menyeluruh tentang kontribusi individu terhadap kesuksesan organisasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif untuk mengukur pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Wastewater Management Service. Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen (budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi) dan variabel dependen (kinerja karyawan) secara statistik. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dan menguji signifikansi pengaruh tersebut.

Variabel Penelitian

Penelitian ini mengidentifikasi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), yang dipengaruhi oleh tiga variabel bebas (X): budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi. Hubungan antara variabel-variabel ini akan diuji secara kuantitatif untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Wastewater Management Service Makassar, Ruko Mira lt 05 Jln Pengayoman Makassar . Pengumpulan data dilakukan pada bulan Januari 2024 2024.

Objek Penelitian

Menurut Lesmana dkk. (2021:52), objek penelitian merupakan fokus utama pengumpulan data. Objek penelitian ini berfungsi sebagai sasaran pengumpulan data yang akurat, valid, dan reliabel untuk analisis variabel penelitian. Dalam penelitian ini, objeknya adalah seluruh karyawan PT. Wastewater Management Service dari semua divisi, berjumlah 45 orang.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Wastewater Management Service, berjumlah 45 orang. Penelitian ini menerapkan teknik pengambilan sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi tersebut menjadi sampel penelitian. Pendekatan ini sesuai dengan definisi sampel sebagai representasi populasi yang memiliki karakteristik serupa, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019).

Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Sugiyono dalam Lesmana dkk. (2023), Dokumen merupakan sumber data sekunder yang berupa rekaman peristiwa, baik dalam bentuk teks (misalnya, laporan, catatan harian, artikel) maupun visual (misalnya, foto, video, karya seni).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memanfaatkan serangkaian pertanyaan terstruktur untuk mendapatkan informasi dari responden. (Sugiyono dalam Lesmana dkk., 2023).

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan validitas model regresi linear berganda, uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan terlebih dahulu.(Ghozali, 2019).

2. Analisis validitas dan reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengukur seberapa akurat instrumen tersebut dalam mengukur variabel yang diteliti. Sementara itu, uji reliabilitas menguji konsistensi dan keandalan instrumen dalam menghasilkan data yang sama jika digunakan berulang kali pada kondisi yang sama atau serupa. Hasil pengujian ini menjadi dasar untuk menilai kelayakan instrumen dalam penelitian.

3. Analisis regresi linear berganda

Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan persamaan: $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$, di mana Y mewakili [variabel terikat], X_1 , X_2 , dan X_3 mewakili [variabel bebas masing-masing], a adalah konstanta, dan β_1 , β_2 , dan β_3 adalah koefisien regresi. Pengujian Hipotesis.

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2019:98), koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar proporsi varians variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam model regresi.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik wajib dilakukan sebelum uji analisis regresi linear berganda, Uji ini terdiri dari uji Normalitas, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang bertujuan untuk memeriksa apakah residual (variable pengganggu) dalam model regresi berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (signifikansi asimtotik) lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72855538
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.090
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,193. Karena nilai ini lebih besar daripada tingkat signifikansi α (alpha) sebesar 0,05, maka data penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Analisis multikolinearitas dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk setiap variabel prediktor. Multikolinearitas yang tinggi ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10, mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Kondisi ini memerlukan penanganan, seperti penghapusan salah satu variabel yang berkorelasi tinggi atau penggunaan teknik analisis alternatif yang lebih robust terhadap multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	s		Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.680	4.129			.891	.380		
Budaya Organisasi	.279	.146	.224		1.909	.066	.586	1.705
Kepemimpinan	.728	.118	.727		6.159	.000	.579	1.727
Kompetensi	.189	.180	-.097		-1.048	.303	.945	1.058

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (X) memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,1 (0,586; 0,579; 0,945) dan nilai VIF di bawah 10 (1,705; 1,727; 1,058). Kriteria ini mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas yang signifikan di antara variabel-variabel prediktor. Oleh karena itu, asumsi ketiadaan multikolinearitas dalam model regresi terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, misalnya menggunakan uji Glejser (atau uji lain yang sesuai), dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi (p-value) pada tabel Coefficients ABS_RES. Nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas (varians residual konstan).

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.544	2.348		.232	.818
Budaya Organisasi	-.064	.083	-.179	-.771	.447
Kepemimpinan	.084	.067	.293	1.255	.219
Kompetensi	.016	.102	.028	.152	.880

a. Dependent Variable: RES

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji heteroskedastisitas, sebagaimana ditunjukkan pada tabel, menghasilkan nilai signifikansi 0,447, 0,219, dan 0,880. Semua nilai ini melebihi ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas sangat penting dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah alat ukur mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini untuk melihat apakah sebuah data valid atau tidak, yaitu dengan membandingkan nilai pearson corelation dan nilai signifikan. Jika nilai pearson corelation lebih kecil besar dari nilai r table yaitu 0,3388 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Item Pernyataan	Nilai Pearson Corelation	Nilai Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)			
X1.1	0,494	0,003	Valid
X1.2	0,544	0,001	Valid
X1.3	0,803	0,000	Valid
X1.4	0,801	0,000	Valid
X1.5	0,775	0,000	Valid
Kepemimpinan (X2)			
X2.1	0,698	0,000	Valid
X2.2	0,895	0,000	Valid
X3.3	0,857	0,000	Valid
X4.4	0,869	0,000	Valid
X1.5	0,905	0,000	Valid
Kompetensi (X3)			
X3.1	0,494	0,000	Valid
X3.2	0,606	0,000	Valid
X3.3	0,472	0,005	Valid
X3.4	0,631	0,000	Valid
X3.5	0,698	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,742	0,000	Valid
Y2	0,883	0,000	Valid
Y3	0,916	0,000	Valid
Y4	0,675	0,000	Valid
Y5	0,904	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji validitas untuk variabel X dan Y, yang menggunakan koefisien korelasi Pearson, menunjukkan bahwa nilai korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai r tabel (0,3388). Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara skor total variabel dengan skor masing-masing item pernyataan. Lebih lanjut, nilai signifikansi (p) untuk keempat variabel adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi yang sangat kecil ini menunjukkan bahwa korelasi yang ditemukan bukan terjadi secara kebetulan, dan dengan demikian mendukung validitas item-item pernyataan tersebut. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X dan Y valid.

2. Uji Reliabilitas

Menggunakan definisi Sugiyono (2017), uji reliabilitas mengkaji konsistensi suatu pengukuran dalam menghasilkan data identik ketika diterapkan berulang kali pada subjek yang sama. Kriteria reliabilitas terpenuhi jika nilai Alpha Cronbach melebihi 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,725	Reliabel
Kepemimpinan	0,896	Reliabel
Kompetensi	0,702	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,887	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang baik. Variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai 0,725, sedangkan Kepemimpinan mencapai 0,896, menunjukkan tingkat konsistensi yang sangat tinggi. Kompetensi juga menunjukkan reliabilitas yang baik dengan nilai 0,702, sementara Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,887, yang mengindikasikan konsistensi yang tinggi dalam pengukuran. Secara keseluruhan, semua variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis linear berganda pada penelitian ini dapat digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.680	4.129		.891	.380
Budaya Organisasi	.279	.146	.224	1.909	.066
Kepemimpinan	.728	.118	.727	6.159	.000
Kompetensi	-.189	.180	-.097	-1.048	.303

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan model regresi sebagai berikut: Kinerja Karyawan=3.680 + 0.279(X1) + 0.728(X2) - 0.189(X3) berikut ini adalah interpretasinya:

1. Konstanta (3.680): Merupakan nilai prediksi kinerja karyawan jika variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompetensi bernilai nol
2. Budaya Organisasi (0.279): Setiap peningkatan satu pada variabel Budaya Organisasi diprediksi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.279.
3. Kepemimpinan (0.728): Setiap peningkatan satu pada variabel Kepemimpinan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.728.

4. Kompetensi (-0.189): Setiap peningkatan satu pada variabel Kompetensi diprediksi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.189 .

Hasil Uji F

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.134	3	102.711	31.251
	Residual	98.601	30	3.287	
	Total	406.735	33		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompetensi

Sumber: Data diolah (2024)

Uji F menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wastewater Management Service. Nilai F hitung (31.251) jauh lebih besar daripada F tabel (2.92), yang mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai signifikansi ($p = 0.000$) menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan secara statistik, yang berarti bahwa perubahan dalam Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompetensi dapat secara positif memengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil Uji t

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.680	4.129	.891	.380
	Budaya Organisasi	.279	.146	.224	.066
	Kepemimpinan	.728	.118	.727	.000
	Kompetensi	-.189	.180	-.097	-1.048

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh, variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0.066, yang lebih besar dari ambang batas 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam budaya organisasi tidak dapat dipastikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, variabel kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja. Sementara itu, variabel kompetensi juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.303, yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilainya juga melebihi batas 0.05.

Hasil Uji Determinasi

Hasil uji derterminasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.733	1.813
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai R Square sebesar 0.758, yang berarti bahwa 75.8% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wastewater Management Service Makassar

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan asumsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, membentuk identitas dan karakteristik uniknya. Budaya organisasi yang positif, ditandai oleh komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, akan memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif, misalnya yang ditandai oleh hierarki kaku, kurangnya transparansi, atau ketidakadilan, dapat menurunkan moral karyawan, mengurangi produktivitas, dan menyebabkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Dengan kata lain, budaya organisasi yang baik memberikan arah yang jelas, meningkatkan komitmen karyawan, dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Budaya organisasi yang buruk, sebaliknya, dapat menghambat pertumbuhan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,066. Karena nilai ini lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05 yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, diterima. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_1), yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan temuan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Faisal (2024) berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.". Penelitian Sari dan Faisal (2024) menemukan adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis statistik dan temuan kualitatif dari wawancara menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. Wastewater Management Service tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor: komunikasi yang tidak efektif antara manajemen dan karyawan menciptakan kesenjangan pemahaman visi, misi, dan nilai perusahaan, sehingga menurunkan motivasi dan partisipasi; kurangnya pengakuan dan penghargaan mengurangi kepuasan kerja dan inovasi; serta minimnya pelatihan dan pengembangan menyebabkan kesenjangan kompetensi dan menghambat adaptasi terhadap perubahan. Kondisi ini berisiko menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, dan

perputaran karyawan. Oleh karena itu, perubahan strategis dalam komunikasi, sistem penghargaan, dan program pengembangan karyawan sangat dibutuhkan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wastewater Management Service Makassar

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk mengkomunikasikan visi, misi dan nilai-nilai organisasi, serta membangun kepercayaan dan loyalitas dari anggota tim. Kepemimpinan yang baik juga melibatkan kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat, mengelola konflik dan mengembangkan kemampuan anggota tim.

Dalam konteks organisasi, kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya organisasi yang positif, inovatif dan produktif, serta mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Beberapa gaya kepemimpinan yang efektif antara lain: kepemimpinan transformasional, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan servant-leadership.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05 yang telah ditetapkan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diterima, sementara hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh tersebut ditolak.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Suryadi (2024) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Muaro Jambi," yang juga menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Guru.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wastewater Management Service Makassar

Kompetensi merupakan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang sesuai dengan standar profesional dan organisasi. Dalam konteks kepemimpinan, kompetensi meliputi kemampuan strategis, komunikatif, motivatif, pengambilan keputusan dan pengelolaan konflik. Kompetensi yang baik memungkinkan individu mencapai tujuan, meningkatkan kinerja dan menghadapi tantangan dengan efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan nilai signifikansi dari analisis regresi linear yang sebesar 0,303. Nilai ini lebih besar daripada nilai signifikansi standar (0,05), sehingga hipotesis alternatif (H_1), yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, ditolak. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, diterima. Lebih lanjut, nilai koefisien beta sebesar -0,18 menunjukkan adanya hubungan negatif antara kompetensi dan kinerja karyawan, meskipun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Fitriasuri dkk (2024) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Remunerasi dan Kompetensi terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Administrasi RSMH Palembang," yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh

beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya pelatihan yang memadai di PT. Wastewater Management Service, yang berpotensi menyebabkan kebingungan karyawan dan berdampak negatif pada kinerja. Kurangnya pelatihan ini berbeda dengan kondisi yang mungkin ada pada objek penelitian Fitriasuri (2024).

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wastewater Management Service Makassar

Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan. Kompetensi yang memadai juga memungkinkan karyawan menjalankan tugas dengan efisien dan efektif. Ketiga faktor ini saling terkait dan memperkuat satu sama lain. Dampaknya, kinerja karyawan meningkat, ditandai dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan pelanggan. Selain itu, budaya organisasi yang baik, kepemimpinan yang efektif dan kompetensi yang memadai juga dapat mengurangi turnover karyawan, meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan, serta memperkuat citra perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan penelitian Fadude (2019) yang menginvestigasi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Kedua penelitian ini memiliki hasil uji simultan yang konsisten, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan efektif, budaya organisasi positif dan kompetensi memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan :

1. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wastewater Management Service, dengan nilai signifikansi sebesar 0,066.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan, sehingga kepemimpinan dianggap sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Kompetensi tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,303. Meskipun kompetensi penting untuk kinerja, dalam kasus ini, kurangnya pelatihan dan pengembangan yang memadai mungkin menjadi faktor yang menghambat kontribusi kompetensi terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah 0,758, yang berarti bahwa 75,8% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi.
5. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wastewater Management Service. Nilai F hitung (31.251) jauh lebih besar daripada F tabel, dan nilai signifikansi ($p = 0,000$) menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan secara statistik.

Saran

1. Penguatan Budaya Organisasi: Lakukan audit budaya organisasi untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Fokus pada peningkatan komunikasi internal (misalnya, melalui rapat rutin, sesi tanya jawab terbuka, dan saluran komunikasi yang jelas), pengembangan sistem penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan (baik secara individu maupun tim), dan promosi nilai-nilai perusahaan yang mendukung kerja sama, integritas, dan inovasi. Pertimbangkan pelatihan *team building* untuk meningkatkan kolaborasi antar departemen.
2. Pengembangan Kepemimpinan yang Efektif: Implementasikan program pelatihan kepemimpinan yang terstruktur, yang mencakup *coaching*, *mentoring*, dan pengembangan keterampilan kepemimpinan seperti komunikasi persuasif, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik. Berikan kesempatan bagi pemimpin untuk mengikuti *workshop* atau pelatihan eksternal yang relevan. Evaluasi kinerja kepemimpinan secara berkala dan berikan *feedback* yang konstruktif.
3. Program Pengembangan Kompetensi yang Terukur: Lakukan analisis kebutuhan pelatihan (Training Needs Analysis) untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi karyawan. Kembangkan program pelatihan yang terukur dan terarah, yang mencakup pelatihan teknis, *soft skills*, dan pengembangan kepemimpinan. Gunakan metode pelatihan yang interaktif dan relevan, seperti *on-the-job training*, *simulasi*, dan *e-learning*. Pantau dan evaluasi efektivitas program pelatihan secara berkala dengan menggunakan indikator kinerja kunci (KPI) yang jelas. Pertimbangkan sertifikasi profesional untuk meningkatkan kredibilitas dan keahlian karyawan.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- al., A. N. (2021). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja, . *Journal of Accounting and Business Management (RJABM)*, Vol. 5, No.2, 1-15.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(1).
- Asrul Dkk. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal MSDM Unismuh Volume 2, Nomor 6*.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. . (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: . *Jurnal Ilmiah MagisterManajemen*, 2(1), 89–103.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fadude, F. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal Manajemen*, 1-20.
- Faisal, S. d. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen*, 1-15.

- Firman Eksan . (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri Vol.21 No.2*, 50-65.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Girniawan, E., Perizade, B., Subiyakto, B. B., & Robbiani, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertahanan Kota Palembang. . *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 17(1). , 1-15.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lesmana, T. & Rarung, C. M. . (2020). Peran Keerdasan Budaya dan Kepribadian Terhadap Perilaku Konsumtif Online Generasi Milenial yang Merantau di Jakarta. *Jurnal Psikologi Malahayati*. 2 (2), 57-71.
- Mangkunegara, A. A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.*, 1-15.
- Oh, A., & Novita, E. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen,,* 183-193, 183-193.
- Rahmatullah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen SDM*, 1-10.
- Ratnasari, S. d. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Interverning. *Jurnal Dimensi Vol 8, No 1*, Hal 1-14.
- Ritonga dkk. (2024). Pengaruh Remunerasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Administrasi RSMH Palembang. *Jurnal Manajemen SDM*, 1-15.
- Robbins dan Judge,. (2011). *Perilaku Organisasi, Edisi 12* . Jakarta: Salemba Empat.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Simanjuntak, P. J. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Indonesia: FE UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Edisi ke-2*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Muaro Jambi,. *Jurnal Manajemen*, 1-15.
- Terry, G. (2010). The Management Of Human Resource Development Based On The Action,Planning, Organizing, And Controlling. *Jurnal Manajemen*10(2), pp., 129-142.
- Wardani. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 31 No. 1* , Hal. 58-65.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua.* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .