

**TINGKAT PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA KANTOR CV. GEOPUBLISH INDONESIA
MAKASSAR**

***THE LEVEL OF INFLUENCE OF COMPETENCY, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND
LEADERSHIP ON EMPLOYEE DEVELOPMENT AT THE CV. GEOPUBLISH INDONESIA
MAKASSAR OFFICE***

^{1✉}**Amal**

Prodi Manajemen STIE Pelita Buana Makassar
akmalsakti648@gmail.com

²**Rr Retno Wulansari Kus**

Prodi Manajemen STIE Pelita Buana Makassar
mamaenho@gmail.com

³**Rais**

Prodi Manajemen STIE Pelita Buana Makassar
raismacankampus@gmail.com

⁴**Muhtar**

Prodi Bisnis Digital Politeknik Banggai Industri Luwuk
muhtarmagister000@gmail.com

⁵**Yusri**

Prodi Manajemen STIE Pelita Buana Makassar
yusri.acho@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap pengembangan karyawan pada CV. Geopublish Indonesia Makassar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap pengembangan karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui sinergi antara kompetensi individu, nilai budaya perusahaan, serta gaya kepemimpinan yang efektif. Pengembangan karyawan adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan diri sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan, dan kesempatan karier. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di CV. Geopublish Indonesia. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda untuk menguji pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara simultan terhadap pengembangan karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan pengembangan karyawan, CV. Geopublish Indonesia perlu fokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang tepat serta membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada pimpinan CV. Geopublish Indonesia untuk lebih mengoptimalkan program pengembangan yang berfokus pada kompetensi dan budaya kerja yang positif untuk meningkatkan kualitas karyawan di masa akan datang.

Kata kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the level of influence of competence, organizational culture, and leadership on employee development at CV. Geopublish Indonesia Makassar. The research method uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data were obtained through distributing questionnaires to permanent employee respondents. The results show that competence, organizational culture, and leadership have a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on employee development. This finding emphasizes the importance of improving the quality of human resources through the synergy between individual competence, corporate cultural values, and effective leadership styles.

Employee development is a company's effort to improve the quality and self-development of its human resources through training, education, and career opportunities. This study employed a quantitative approach with a survey method, collecting data through questionnaires distributed to employees at CV. Geopublish Indonesia. Data analysis was conducted using multiple regression techniques to simultaneously examine the influence of competency, organizational culture, and leadership on employee development. These findings indicate that to improve employee development, CV. Geopublish Indonesia needs to focus on improving competency through appropriate training and building an organizational culture that supports innovation and learning. This study provides recommendations to CV. Geopublish Indonesia's leadership to further optimize development programs that focus on competency and a positive work culture to improve employee quality in the future.

Keywords: Competency, Organizational Culture, Leadership, and Employee Development.

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi sangat krusial. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas SDM yang dimiliki (Dessler, 2020). Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, pengembangan karyawan menjadi kebutuhan strategis agar perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

CV. Geopublish Indonesia Makassar sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa publikasi dan percetakan, menempatkan pengembangan karyawan sebagai aspek penting. Pengembangan karyawan dipengaruhi oleh kompetensi individu, budaya organisasi yang dibangun, serta kepemimpinan yang dijalankan. Penelitian terdahulu (Sutrisno, 2021; Handoko, 2022) menunjukkan bahwa ketiga faktor ini memiliki hubungan signifikan dengan pengembangan SDM, meskipun pengaruhnya dapat bervariasi sesuai konteks organisasi.

Pada saat ini, kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di dunia usaha Indonesia digambarkan mengalami kesulitan. Hal ini harus menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Penguatan kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan. Beberapa faktor yang mungkin dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan antara lain adalah pengembangan keterampilan organisasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

Seperti yang kita ketahui bersama, ada beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan ketika mendirikan dan menjalankan sebuah organisasi. Di sisi lain, ada sejumlah orang yang selalu berinteraksi, bekerja sama, memiliki tujuan yang sama, dan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam organisasi ini, orang-orang tersebut biasanya disebut sebagai sumber daya manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia mengacu pada potensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam diri mereka untuk menggunakan kehidupan sebagai alat sosial yang fleksibel dan transformatif yang dapat membantu mereka mengatasi diri

mereka sendiri serta semua potensi yang ada di dalam diri mereka untuk mencapai tujuan apa pun dalam organisasi atau bisnis apa pun.

Menurut Edison Emron dkk. (2021:10), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan manajemen yang berfokus pada pemaksimalan kinerja pegawai atau karyawan melalui berbagai pendekatan strategis dalam rangka meningkatkan pembinaan dan pengembangan karyawan serta mengoptimalkan tujuan organisasi. Menurut beberapa sumber, sumber daya manusia adalah suatu jenis kegiatan pengelolaan yang meliputi kegiatan-kegiatan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu yang bekerja pada organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2022). Karena sumber daya manusia dapat digunakan untuk menunjukkan sumber daya lainnya, maka sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki organisasi. Akibatnya, unsur sumber daya manusia merupakan unsur yang harus dipahami dan diterapkan pada organisasi tertentu sepanjang perjalanannya dengan bantuan tantangan dan tuntutan yang niscaya akan dihadapi oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, operasi bisnis atau salah satu tujuan utama dari setiap bisnis adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, organisasi harus mempertimbangkan setiap individu melalui manajemen sumber daya manusia. Selain itu, menurut Noe dalam (Kasmir, 2022), manajemen sumber daya manusia adalah proses mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kebiasaan kerja karyawan melalui kebijakan dan prosedur perusahaan. Apabila suatu organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sebagian besar dipengaruhi oleh praktik kerja individu dan kelompok di dalam organisasi tersebut.

Kompetensi merupakan perpaduan dari beberapa unsur, seperti pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap, yang direfleksikan dalam cara berpikir dan bertindak. Oleh karena itu, kompetensi sering dikaitkan dengan kualitas pribadi. Menurut Edison dkk (2022), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas dengan tekun dan memiliki kesadaran diri yang kuat yang dilandasi oleh prinsip-prinsip pengetahuan, ketekunan, dan penyederhanaan.

Menurut Sutrisno (2021), kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai sifat-sifat seorang pemimpin atau anggota staf yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan kinerja yang baik. Konsep kompetensi dipahami sebagai penghubung antara kemampuan dan keterampilan. Dalam lingkaran manajemen saat ini, kemampuan dan keterampilan menghasilkan banyak perhatian. Penerapan konsep kompetensi merupakan konsep yang digunakan untuk menjelaskan hal ini. Kemampuan mengacu pada karakteristik stabil seseorang yang terkait dengan kemampuan fisik dan mental maksimum mereka. Dengan kata lain, keterampilan adalah kemampuan secara khusus untuk mengelola suatu objek. menjelaskan konsep kompetensi sebagai penghubung antara *aptitude* (bakat) dan *ability* (kemampuan). Bakat menunjukkan kemampuan untuk mempelajari sesuatu. Bakat memiliki potensi. Kemampuan didasarkan pada kesanggupan seseorang untuk melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan

tertentu. Pengetahuan dan keterampilan adalah sumber dari kemampuan.

Menurut Fadude dkk. (2022), kompetensi adalah ukuran karakter individu yang menunjukkan bagaimana menjadi gigih atau teguh, mengelola situasi, dan bersabar dalam jangka waktu yang lama. Dalam ciri keahlian tertentu, kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tiga profesional yang merupakan ciri seorang profesional. Kompetensi individu mengacu pada potensi dan kemampuan seseorang untuk berkinerja, atau kemampuan yang relatif stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang didasarkan pada kerja sama antara kemauan individu, persepsi diri, motivasi internal, dan pengetahuan kontekstual. Pengetahuan juga merupakan salah satu keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu, oleh karena itu keahlian yang kita miliki merupakan sesuatu yang secara alamiah dimiliki oleh setiap manusia.

Sebaliknya, kompetensi esensial ini memungkinkan faktor yang disebutkan di atas untuk memiliki beberapa pertumbuhan dalam organisasi tertentu, mungkin dalam bisnis, sehingga ada kemajuan terkait faktor apa pun yang sebelumnya berkontribusi pada organisasi atau bisnis. Kita juga tahu bahwa kompetensi merupakan kualitas yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada setiap individu dalam konsep kerja tim atau kolaborasi dalam sebuah organisasi. Keterampilan juga merupakan komponen dari kemampuan setiap orang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Memahami pentingnya kompetensi membutuhkan refleksi pada berbagai konsep.

Selain itu, kompetensi dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan pengetahuan mendasar yang diterapkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Antara lain dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta kemampuannya untuk menggunakannya di tempat kerja sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan di tempat kerja. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus-menerus memungkinkan seseorang untuk menjadi kompeten, dalam hal ini memiliki pengetahuan, keterampilan, dan dasar-dasar untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang akan menentukan kualitasnya dalam menerapkan dan mempraktekkan keahlian atau kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan digunakan secara profesional dan berpengetahuan luas untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai individu yang ditugaskan kepadanya dan sesuai dengan tugas yang diharapkan untuk diselesaikan. Oleh karena itu, memiliki keterampilan kepribadian sangat penting bagi setiap orang. Hasilnya, terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi daripada jumlah tugas yang dibebankan kepada mereka. Selain itu, hal ini menyiratkan bahwa hal tersebut merupakan hasil dari usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang berasal dari organisasi atau bisnis dan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Terakhir, pembahasan mengacu pada budaya organisasi. Kita semua memahami bahwa ada beberapa indikator yang harus dipertimbangkan ketika mendirikan dan menjalankan sebuah organisasi. Di sisi lain, ada sejumlah orang yang selalu berinteraksi, bekerja sama, memiliki tujuan yang sama, dan memiliki

tujuan yang ingin dicapai. Seiring dengan iklim dan dinamika yang terjadi di berbagai organisasi yang terus berkembang, budaya organisasi juga mengalami perkembangan. Dari berbagai teori yang telah dikemukakan dan dikembangkan oleh beberapa ahli, dapat diambil benang merah definisi dari budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsesus, prestasi, inovasi, kesatuan, keakraban, dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik diluar maupun didalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Tuala p. Riyuzen, 2020)

Menurut Dunan et al., (2020) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu, salah satu tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya adalah dengan memperkuat sistem nilai mereka. Sistem nilai inilah yang kemudian diimplementasikan dan digunakan untuk meningkatkan dan mempengaruhi kerja para karyawan dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena budaya organisasi mempengaruhi perilaku, perasaan, dan pola pikir karyawan dalam berbisnis.

Setiap individu yang terlibat dalam sebuah organisasi memiliki agama yang berbeda, hal ini disebabkan karena mereka memiliki keyakinan agama yang berbeda. Namun demikian, semua perbedaan tersebut akan diselesaikan untuk membentuk satu kelompok yang akan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi seperti yang telah dibahas sebelumnya, namun dalam prosesnya, bukan tidak mungkin akan ada individu yang mampu menerima agama tersebut dan ada pula yang tidak dapat menerimanya, yang mungkin saja bertentangan dengan agama yang dianutnya. Unsur-unsur tersebut menjadi dasar untuk memahami perilaku karyawan, bagaimana mereka berkolaborasi, bekerja sama, dan berinteraksi dengan lingkungannya.

Jika suatu organisasi berfungsi dengan baik, maka akan dapat meningkatkan pengembangan karyawan dan memberikan rasa puas di dalam organisasi. Selain budaya organisasi, kompetensi karyawan juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dilakukan seefisien mungkin sehingga tujuan organisasi dapat terpenuhi. Semakin baik pekerjaan yang dilakukan karyawan akan sangat membantu pertumbuhan organisasi (Septian & Gilang, 2019). Suatu organisasi juga membutuhkan orang-orang dengan berbagai macam keahlian dan kualifikasi yang sesuai untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhannya, sehingga budaya organisasi tidak menyimpang dari kemampuan individu untuk beradaptasi dengan organisasi yang berbeda.

Pengembangan karyawan adalah suatu usaha yang telah direncanakan dan diorganisir untuk meningkatkan pengetahuan karyawan secara moral, konseptual, teknis, dan teoritis sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Andika, 2019).

Pengembangan seorang karyawan biasanya dimulai dari kebiasaan yang

dilakukan, dan setiap manusia itu sulit untuk mengembangkan dirinya. Hal ini disebabkan karena setiap manusia selalu membiasakan hal-hal yang terjadi dan menganggap hal yang lumrah, dan dalam waktu yang sangat singkat, ada hal-hal kecil yang membantu orang untuk menjadi kembang. Hasilnya, karyawan diharapkan dapat menjadi produktif ketika melakukan kegiatan yang membuat orang merasa lebih baik.

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas karyawan meningkat (Yunita Leatemala, 2018).

Salah satu faktor terpenting dalam pengembangan pekerja adalah kemampuan mereka untuk menunjukkan pengetahuan jangka panjang serta disiplin dan pengetahuan khusus. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat belajar mengenai sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan tugas-tugas khusus yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Dalam manajemen yang menjunjung tinggi pentingnya strategi dan taktik dalam meningkatkan prestasi kerja Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara kompoten dan obyektif melalui pemilihan analisis yang obyektif akan menghasilkan pengembangan yang berkualitas tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Geopublish Indonesia, sebuah kantor penerbitan buku dan jurnal multidisiplin ilmu yang berlokasi di Jln. Boulevard Blok BB 142 Royal Sentraland BTP, Kota Makassar, pada tanggal 15 Agustus 2025 sampai dengan 15 Oktober 2025. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah pengembangan karyawan (Y) di CV. Geopublish Indonesia. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan CV. Geopublish Indonesia yang berjumlah 217 orang, dan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 68 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket atau kuesioner dengan skala Likert, yang memiliki lima kategori penilaian dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Data dikumpulkan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dari dokumen atau sumber lain yang relevan.

Analisis data dalam penelitian ini terdiri atas analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, sedangkan analisis inferensial dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keakuratan serta konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, dilakukan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F (simultan) untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap pengembangan karyawan. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan keputusan uji bahwa jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan, dan jika $> 0,05$ maka

tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Semua analisis dilakukan menggunakan software statistik SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid jika nilai korelasi koefisiennya lebih besar dari 0,201. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel dinyatakan valid: variabel Kompetensi (X1) dengan indikator P1–P10, Budaya Organisasi (X2) dengan indikator P1–P10 yang memiliki koefisien antara 0,414–0,644, serta Pengembangan Karyawan (Y) dengan indikator P1–P6 yang memiliki koefisien antara 0,396–0,799. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Menurut Ghazali (2018), instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,687, variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,724, dan variabel Pengembangan Karyawan (Y) sebesar 0,754. Ketiga nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

3. Analisis uji linier berganda

Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi sebagai variabel independen (bebas) terhadap pengembangan karyawan sebagai variabel dependent (terikat) dapat dinilai dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam regresi linier berganda, persamaannya adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Di sini, Y adalah variabel terikat pengembangan karyawan, a adalah konstanta, b1 adalah koefisien regresi dari variabel bebas 1 hingga 2, dan X1 adalah variabel bebas kompetensi dan X2 adalah variabel bebas budaya organisasi. SPSS 24 adalah program komputer yang digunakan untuk menganalisis data.

Tabel 1: Uji linier berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.859	3.673		-.234	.816
	X1Total	.545	.107	.614	5.099	.000
	X2Total	.074	.094	.095	.787	.434

Sumber : Data SPSS

Menurut tabel *coefficient* korelasi, model persamaan regresi linier berganda untuk menghitung pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut: $Y = 0.859 + 0.545X_1 + 0.074X_2$. Jika variabel kompetensi meningkat 1 poin, maka variabel pengembangan

karyawan meningkat sebesar 0.859, dan jika budaya meningkat 1 poin, maka variabel pengembangan karyawan meningkat sebesar 0,074. Ini menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan

4. Uji Hipotesis Parsial (T)

Ada kemungkinan bahwa uji t dapat dilakukan untuk menentukan seberapa pengaruh parsial antara kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) pada pertumbuhan karyawan (Y).

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai signifikansi, juga dikenal sebagai *p-value*, yang digunakan untuk menentukan apakah hasil uji statistik tersebut signifikan. Koefisien biasanya dianggap signifikan, jika *p-value* kurang dari 0.05. Kompetensi X1Total: Koefisien 0.545 untuk kompetensi X1Total signifikan dengan *p-value* 0.000, menunjukkan bahwa kompetensi X1Total memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen. Budaya organisasi X2Total: Koefisien 0.074 untuk budaya organisasi X2Total tidak signifikan, menunjukkan bahwa budaya organisasi X2Total tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen karena *p-value*nya 0.434 lebih besar dari 0.05.

Meskipun koefisiennya positif, kompetensi tidak mempengaruhi variabel dependen; namun, budaya organisasi mempengaruhi variabel dependen. Oleh karena itu, hanya kompetensi yang menunjukkan korelasi signifikan dengan variabel dependen dalam model regresi ini, menurut hasil uji t.

5. Uji F (Simultan)

Untuk menentukan signifikansi pengaruh parsial antara kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap pengembangan karyawan (Y), uji t dilakukan. Kriteria yang digunakan untuk menguji uji t adalah perbandingan tingkat signifikansi nilai t ($\alpha=0,05$).

Hasil uji F menunjukkan nilai F yang dihitung adalah 27.897. Nilai ini menunjukkan seberapa besar variasi yang dijelaskan model dibandingkan dengan variasi yang tidak dijelaskan. Kemungkinan model regresi memiliki pengaruh yang signifikan t pada variabel dependen meningkat seiring dengan nilai F. Sig. (Signifikansi): Nilai p digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen.

Sig.: Hasilnya sangat signifikan ($p < 0.05$), dengan nilai p 0.000. Dengan demikian, kita dapat menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen dalam model regresi. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil tabel uji F, yang menunjukkan bahwa nilai p (Sig.) sangat kecil, yaitu 0,000. Ini menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi secara keseluruhan oleh model regresi yang digunakan. Studi ini memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05, yang sesuai dengan nilai signifikansinya. Oleh karena itu, Fhitung lebih besar dari Ftabel (27,897 lebih besar dari 3,138), yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan budaya perusahaan berpengaruh satu sama lain pada pertumbuhan karyawan.

Pembahasan

Hasil analisis kuantitatif penelitian deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi pertumbuhan karyawan di Kantor CV. Geopublish Indonesia Kota Makassar.

1. Pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karyawan?

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen kompetensi (X₁) memiliki kuesioner regresi untuk kompetensi (X₁Total) sebesar 0,545 dengan nilai p-value 0.000. Koefisien X₁Total dianggap signifikan karena p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, semakin besar nilai kompetensi (X₁Total), semakin besar nilai variabel dependen yang diukur dalam model ini.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karyawan?

Koefisien regresi budaya organisasi (X₂Total) adalah 0,074, dengan nilai p-value sebesar 0,434. Nilai p-value lebih besar dari 0.05, jadi tidak signifikan. Dengan kata lain, meskipun koefisien budaya organisasi positif, ia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yang diukur dalam model ini. Ini menunjukkan bahwa perubahan dalam budaya organisasi tidak terkait langsung dengan perubahan variabel dependen yang diukur.

3. Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara Bersama-sama terhadap pembinaan dan pengembangan karyawan?

Berdasarkan uji simultan, nilai F yang dihitung untuk model regresi adalah 27,897, yang menunjukkan seberapa besar variasi yang dapat dijelaskan oleh model dibandingkan dengan variasi yang tidak dapat dijelaskan. Nilai F yang sangat tinggi, 27,897, menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam tabel, nilai p (Sig.) adalah 0.000, jauh lebih rendah dari tingkat signifikansi yang digunakan ($\alpha = 0,05$). Nilai p yang sangat kecil ini memungkinkan kita untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen (kompetensi dan budaya organisasi) dan variabel dependen (pengembangan karyawan). Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel kompetensi dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sama dengan variabel dependen (pengembangan karyawan).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap pengembangan karyawan pada CV. Geopublish Indonesia Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karyawan, dibuktikan dengan nilai p-value 0,000 dan koefisien regresi positif, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dengan p-value 0,434 meskipun tetap berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Namun, secara simultan, kompetensi dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karyawan dengan nilai F sebesar 27,897 dan p-value 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk lebih fokus meningkatkan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, mengoptimalkan peran budaya organisasi yang mendukung, mengintegrasikan keduanya dalam program pembinaan, serta melakukan evaluasi rutin agar pengembangan karyawan berjalan efektif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Mandiri Mitra Usaha Kuala Bahorok. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 127- 135.
- Arief, M. Y & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(1).
- Dunan, H., Rahmawati, D & Redaputri, A. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero) *the Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance in PT Angkasa Pu\$ra I (Persero)*. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*. Vol.8 No.2. 2020. Hal. 119 - 128.).
- Eddy Sanusi Silitonga, (2020). Buku Manajemen SDM Perguruan Tinggi: Pendekatan Kepemimpinan Profesional. Yogyakarta: Andi Offset.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Eri Susan. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal manajemen Pendidikan*, 2, 952-962.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung". *Jurnal E\$MBA*. Vol.7. No. Janu\$ari 2019. ISSN 2303-1174. Hal. 31 – 40.
- Handayani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Handoko. (2017). Manajemen (2nd ed.). BPFF-Yogyakarta.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawaty, R. A. F. J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Ria Rahmatul Istiqomah. (2015). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In Pustaka Ilmu (*Issue March*).
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). PT. RajaGrafindo.
- Krismiati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 3(1), 43-50.
- Mirna S.D. (2023). Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch Makassar*, Skripsi Studi Manajemen. 38548-Full_Text.pdf.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Rachmaniza, Shafira. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1)

- Rachmaniza, Shafira. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Jurnal Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung* 6(1): 11–16. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/>.
- Rahinnaya, R & Surya Perdhana, M. (2016). Studi Pada PT. Pos Semarang. Diponegoro *Journal of Management*, 5(3), 1–11. <https://ejournals1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Rahmat, S. N & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132
- Rosalena, Meisjke (2021) Pengaruh Pengembangan dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Ace Hardware Indonesia Cab. Mall Green Pramuka Square).
- Samsudin, Sadili. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. 4. Bandung: Pustaka Setia.
- Septian, Ahmad dan Gilang, Alini. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rektorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal e-Proceeding Of Management*. 6(2), 120-132.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (2019 th Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Supomo, E. N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Yrama Widya.
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, AM., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group..
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaiful. (2018). Analisis Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Sebagai Isu Sentral Dalam Dunia Usaha (Studi Kasus pada PT. POS Indonesia (Persero) Pamekasan). *Journal of Management and Accounting*, 1(2).
- Tuala P. Riyuzen. (2020). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. Pusaka Media.
- Wahyuni, T., Tamsah, H., & Mulat, T. C. (2018). Kompetensi Merupakan Parsial Mediator Diklat Terhadap MPKP Di RS. Puri Cinere Jakarta. Yume: *Journal of Management*, 1(3)
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.

- Yasin, Hengky. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Journal Of Management Science*. 1(2), 24-36.
- Yuarifo Ahmad. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi pada PDAM tirtanadi kantor pusat provinsi sumatera utara.
- Yunita Leatemia, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku), 2(1)