
Pengaruh *Leadership*, *Organizational Culture* dan *Competency* Terhadap Kinerja Karyawan

Dhevi Dadi Kusumaningtyas¹, Edwin Zusrony^{2*}, Gibson Manalu³, Luthfy Purnanta Anzie⁴, Pindo Asti⁵, Ivan Permana⁶

¹Universitas STEKOM Semarang, Program Studi D3 Manajemen Informatika

Email: dhevidadi@stekom.ac.id

²Universitas STEKOM Semarang, Program Studi S1 Bisnis

Email: edwin@stekom.ac.id*

³Universitas STEKOM Semarang, Program Studi S1 Bisnis

Email: gibson.manalu@stekom.ac.id

⁴Universitas STEKOM Semarang, Program Studi S1 Bisnis

Email: luthfypurnanta@stekom.ac.id

⁵Universitas STEKOM Semarang, Program Studi S1 Bisnis

Email: pindoasti@stekom.ac.id

⁶Universitas STEKOM Semarang, Program Studi S1 Bisnis

Email: ivan@stekom.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 25 September 2023

Received in revised form 16 Oktober 2023

Accepted 25 Oktober 2023

Available online 31 Oktober 2023

ABSTRACT

This research aims to see how much influence the leadership, organizational culture and competency variables have on employee performance variables. Data collection uses a questionnaire to obtain answers to research variables and respondent data. The sampling method uses a convenience sampling technique. The respondents were 96 lecturers at the University of Computer Science and Technology in the city of Semarang. The indicators for assessing questionnaire answers use a Likert scale. The data analysis method uses multiple linear regression and is processed using the SPSS 24 application. The research results reveal that the leadership, organizational culture and competency variables have a significant influence on employee performance. The most dominant leadership variable in achieving optimal employee performance for respondents, namely lecturers at the University of Computer Science and Technology.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel leadership, organizational culture dan competency terhadap variabel kinerja karyawan. Pengambilan data menggunakan kuesioner untuk mendapatkan jawaban variabel penelitian serta data responden. Metode pengambilan sampel memakai teknik convenience sampling. Responden merupakan dosen Universitas Sains dan Teknologi Komputer di

Received September 25, 2023; Revised Oktober 16, 2023; Accepted Oktober 25, 2023

kota Semarang sejumlah 96 responden. Indikator penilaian jawaban kuesioner memakai skala likert. Metode analisis data memakai regresi linier berganda serta diolah memakai aplikasi SPSS 24. Hasil penelitian mengungkapkan variabel leadership, organizational culture dan competency memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Variabel leadership paling dominan dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal bagi responden, yaitu dosen Universitas Sains dan Teknologi Komputer.

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

1. PENDAHULUAN

Karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi asset yang sangat berharga dan perlu dijaga agar tetap produktif dan meningkat kinerjanya. Tingginya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak membuat perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan fungsi kontrol terhadap mesin-mesin produksinya. Tata Kelola yang baik dalam perusahaan serta didukung budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan meningkat kinerjanya. Peningkatan kinerja karyawan atau SDM nantinya juga akan berdampak pada performa perusahaan juga.

Dalam menjaga SDM perusahaan agar dapat bekerja dengan baik maka dibutuhkan pemimpin yang mampu memberikan mempengaruhi tingkah laku bawahan atau kelompoknya [1]. Pemimpin yang memiliki jiwa *leadership* yang kuat atau usaha dalam memakai semua jenis pengaruhnya untuk memberikan motivasi pada anggota dalam organisasi dengan tanpa paksaan dalam mencapai sebuah tujuan tertentu [2].

Dengan adanya kepemimpinan membuat setiap individu memahami keuntungan dalam kerjasama dengan individu lain, sehingga paham serta mau menjalankannya. Pemimpin yang memiliki jiwa *leadership* yang kuat akan mendorong bawahan dalam pencapaian kerja serta aktivitas dalam mencapai tujuan [3]. Seorang pemimpin dalam manajerial sebuah organisasi memiliki peran yang penting, yaitu sebagai fasilitator, pemecah masalah, kasalitor, komunikator serta penghubung sumber [4].

Selain pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang bagus, dalam perusahaan juga diperlukan budaya organisasi yang menjadi *support system* bagi seluruh SDM. Budaya organisasi merupakan nilai serta semangat yang fundamental dalam cara mengelolanya [5]. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi apabila menghadirkan berbagai nilai strategis maka bisa diadalkan sebagai daya saing [6]. Daya saing akan bisa muncul apabila sebuah organisasi didukung oleh karyawan atau SDM yang memiliki kompetensi serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik serta profesional.

Seorang karyawan hendaknya memiliki kompetensi yang merupakan faktor utama agar bisa menjalankan pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan [7]. SDM yang berlandaskan kompetensi bisa meningkatkan kapasitas serta membangun sebuah pondasi kuat yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya [7]. Kompetensi akan erat hubungannya dengan kinerja SDM dalam sebuah perusahaan. Kaitannya antara kompetensi dan budaya organisasi perlu selalu dipelihara, dijaga serta dikelola sebaik mungkin agar bisa tetap diandalkan sebagai instrumen untuk berkompetensi [6].

Salah satu organisasi dalam dunia Pendidikan yaitu perguruan tinggi swasta (PTS) agar bisa memiliki daya saing dengan kompetitor maka memerlukan berbagai komponen intern serta ekstern agar bisa mencapai kinerja para dosen yang memuaskan dengan cara pengelolaan PTS yang efektif dan efisien. Dalam mewujudkan kinerja yang baik bagi para dosen di lingkungan PTS, salah satunya melalui kepemimpinan yang diterapkan bisa memberdayakan potensi SDM, kemudian adanya budaya organisasi yang dapat membuat nyaman karyawan, serta setiap SDM terutama dosen dituntut memiliki kompetensi yang dapat diandalkan dalam mendukung setiap pekerjaannya.

Pariesti, Christa, dan Meitiana [8] memiliki hasil riset yang mengukur tentang pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan menunjukkan hasil variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat juga hasil penelitian oleh Ahmadi dan Sulistyono [7] tentang pengaruh variabel kompetensi serta variabel kepemimpinan yang menunjukkan berpengaruh signifikan pada variabel kinerja pegawai. Hasil riset lainnya yg dilakukan Kule, Gunawan, dan Hasmin [9], menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan terhadap variabel kinerja dosen AMIK Luwuk Banggai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Leadership*

Kepemimpinan (*leadership*) adalah seluruh bentuk bantuan yang bisa diberikan oleh individu bagi pencapaian dan penetapan tujuan kelompok [9]. *Leadership* merupakan kemampuan mempengaruhi individu dalam sebuah kelompok untuk mencapai tujuan tertentu [10]. Sagala [11] mendeskripsikan *leadership* sebagai sebuah proses untuk memberikan contoh kepada para pengikutnya melalui proses komunikasi dalam sebuah langkah mencapai tujuan organisasi. *Leadership* juga dapat didefinisikan sebuah proses untuk membuat setiap individu memahami benefit bekerja bersama individu lainnya, sehingga mereka paham serta mau melakukannya [2].

Berikut beberapa variabel dalam kepemimpinan menurut Gitosudarmo dan Sudita dalam Marjaya dan Pasaribu [4], diantaranya :

- a. Cara Berkomunikasi
- b. Pemberian Motivasi
- c. Kemampuan Memimpin
- d. Pengambilan Keputusan
- e. Kekuasaan yang Positif

2.2. *Organizational Culture*

Mulyadi [12] menyatakan *organizational culture* merupakan sebuah nilai serta semangat yang fundamental dalam cara mengorganisasikan serta mengelolanya. Schein dalam Fadude [1], menjelaskan budaya organisasi yang merujuk pada sebuah sistem makna bersama yang diikuti oleh para anggotanya agar bisa membedakan dengan organisasi lainnya. *Organizational Culture* memiliki fungsi sebagai ciri khas sebuah organisasi yang akan memudahkan orang mengenal identitas organisasi tersebut serta menjadi penentu arah setiap tindakan para individu dalam organisasi [13].

Unsur-unsur dalam budaya dijelaskan oleh Schein dalam Fadude [1], diantaranya :

- a. Ilmu pengetahuan
- b. Moral
- c. Seni
- d. Adat Istiadat
- e. Norma Masyarakat
- f. Sistem Nilai
- g. Pembelajaran
- h. Masalah Adaptasi Eksternal
- i. Integrasi Internal

2.3. *Competency*

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan maupun tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang didukung sikap kerja sesuai tuntutan pekerjaan [14]. Seorang karyawan yang mempunyai kompetensi harus mampu memberikan support strategi organisasi serta setiap perubahan yang dilakukan pimpinan dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan [13].

Seorang individu dianggap memiliki kompetensi maka wajib memiliki lima hal fundamental, menurut Irwan dalam Djalante, Firman, dan Natsir [2], yaitu :

- a. *Knowledge* merupakan informasi dan hasil pembelajaran yang diperoleh oleh karyawan,
- b. *Skills* merupakan kemampuan, kepandaian serta kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya,
- c. *Self Concept & Value* terkait sikap, yaitu sudut pandang, perbuatan, perilaku kerja dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan,
- d. *Personal Characteristics* terkait pada bakat, yaitu karakteristik unik seseorang yang membuat dirinya dinyatakan mampu atau tidak menyelesaikan tugas dan juga menjalankannya dengan mudah atau sulit serta sukses atau tidak pernah sukses,
- e. *Motive* merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan [15]. Yasin [14], menjelaskan kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang sudah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang sudah diberikan. Kinerja setiap karyawan menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai produktivitas karena hasil kerja yang dilakukan secara bersama-sama oleh SDM lainnya memberikan hasil akhir berdasar standar dan mutu yang sudah ditetapkan [5].

Pengukuran kinerja dilakukan menggunakan instrumen [16], meliputi :

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendapat yang disampaikan
- e. Perencanaan kegiatan

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Objek penelitian dilakukan di Universitas Sains dan Teknologi Komputer, kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah. Peneliti ingin lebih dalam menganalisis terkait pengaruh variabel *leadership*, *organizational culture* dan *competency* terhadap kinerja karyawan.

3.2. Populasi, Sampel, dan Sampling

Populasi adalah seluruh dosen tetap dosen Universitas Sains dan Teknologi Komputer. Sampling menggunakan teknik *non probability sample*, pendekatannya memakai *purposive sampling*, dengan melakukan pengambilan responden sebanyak 96 orang dosen Universitas Sains dan Teknologi Komputer.

3.3. Sumber Data

Penelitian ini memakai data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan beberapa item pertanyaan terkait tiga variabel penelitian (*leadership*, *organizational culture*, *competency*, dan kinerja karyawan).

3.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan dibantu aplikasi SPSS versi 24.

3.5. Uji Hipotesis

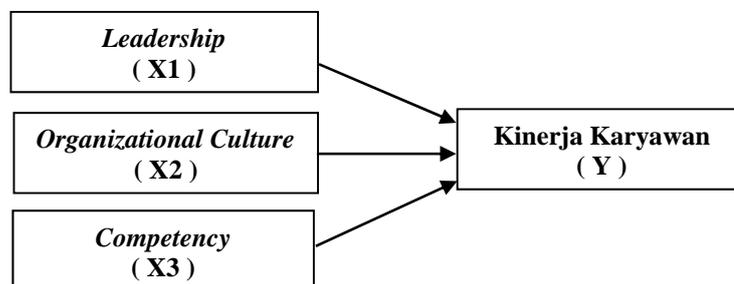
H1 : *Leadership*, *organizational culture*, dan *competency* berdampak simultan pada kinerja karyawan.

H2 : Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *leadership*.

H3 : Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *organizational culture*.

H4 : Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *competency*.

3.6. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh responden dosen Universitas Sains dan Teknologi Komputer yang masuk dalam sampel penelitian. Setelah keseluruhan kuesioner terkumpul masukkan data ke Excel dan kemudian diolah menggunakan SPSS 24 untuk mendapatkan hasil uji validitas yang dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Leadership</i> (X ₁)	LEA_1	0,715	0,200	Valid
	LEA_2	0,913	0,200	Valid
	LEA_3	0,874	0,200	Valid
	LEA_4	0,616	0,200	Valid
	LEA_5	0,889	0,200	Valid
<i>Organizational Culture</i> (X ₂)	ORG_1	0,748	0,200	Valid
	ORG_2	0,745	0,200	Valid
	ORG_3	0,413	0,200	Valid
	ORG_4	0,634	0,200	Valid
	ORG_5	0,745	0,200	Valid
<i>Competency</i> (X ₃)	COM_1	0,836	0,200	Valid
	COM_2	0,776	0,200	Valid
	COM_3	0,826	0,200	Valid
	COM_4	0,485	0,200	Valid
	COM_5	0,372	0,200	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KIN_1	0,669	0,200	Valid
	KIN_2	0,680	0,200	Valid
	KIN_3	0,526	0,200	Valid
	KIN_4	0,518	0,200	Valid
	KIN_5	0,794	0,200	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Hasilnya instrumen dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas (r hitung $>$ r tabel).

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memakai Uji Statistik *Cronbach Alpha* yang dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Leadership</i> (X ₁)	0,715	Valid
<i>Organizational Culture</i> (X ₂)	0,913	Valid
<i>Competency</i> (X ₃)	0,874	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,616	Valid

Sumber : data yang diolah (2023)

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat variabel *Leadership* (X₁) sebesar 0,868, variabel *Organizational Culture* (X₂) sebesar 0,634, variabel *Competency* (X₃) sebanyak 0,688 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,641. Kesimpulannya instrumen yang digunakan sudah reliabel, karena *Cronbach Alpha* setiap variabel jumlahnya lebih besar dari nilai kriteria Nunnally yang sebesar 0,6 [17].

4.3 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Uji normalitas data berguna dalam memastikan nilai residual terdistribusi secara normal atau teratur. Salah satu uji statistik yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan uji statistik tambahan, yaitu uji *Kolmogrov-Smirnov*. Uji *Kolmogrov-Smirnov*, dimana apabila nilai $p < 0,05$ maka data dianggap tidak memiliki distribusi normal [17]. Hasilnya nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0,443 yang menunjukkan variabel memiliki distribusi normal, seperti terlihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3 Hasil Analisis Data Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03413469
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.443
Asymp. Sig. (2-tailed)		.990

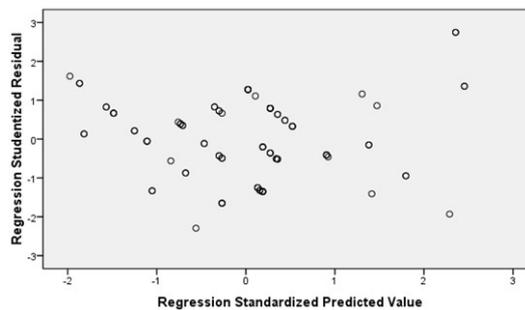
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

b. Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat dari nilai prediksi linier berganda atau grafik scatterplot, jika dilihat pada gambar 2 tidak terlihat pola tertentu serta tidak menyebar dibawah maupun diata angka nol dalam sumbu Y, sehingga bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas [17].

Gambar 2. Hasil Analisis Data Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2023

c. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk melihat model regresi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas. Hasilnya sesuai yang terlihat di tabel 4.4, nilai Tolerance > 0,1 serta nilai VIF < dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas [17].

Tabel 4.4 Hasil analisis data Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Leadership</i>	0,523	1,881	Tidak terjadi Multikoleniaritas
<i>Organizational Culture</i>	0,543	1,841	Tidak terjadi Multikoleniaritas
<i>Competency</i>	0,854	1,171	Tidak terjadi Multikoleniaritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

4.4 Uji Model Regresi Linier Berganda

Riset menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dimana regresi merupakan model yang dipakai dalam menganalisis pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat [18]. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
4.5	1 (Constant)	1,725	1,321		1.306	.196
	Leadership	,377	,66	,456	5.702	.000
	Organizational Culture	,333	,073	,359	4.540	.000
	Competency	,168	,060	,178	2.816	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis

- H1 : *Leadership* (X_1), *Organizational Culture* (X_2) dan *Competency* (X_3) memberi pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.
- H2 : *Leadership* (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- H3 : *Organizational Culture* (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- H4 : *Competency* (X_3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.6 Uji t (Uji Parsial)

- Pengaruh variabel *Leadership* (X_1) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), dengan variabel *Leadership* (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 yang memperlihatkan variabel *Leadership* memberikan pengaruh positif serta signifikan atas variabel kinerja karyawan dan membuat H2 diterima. Semakin meningkat nilai variabel *Leadership* maka diikuti kinerja karyawan akan meningkat juga.
- Pengaruh variabel *Organizational Culture* (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan variabel *Organizational Culture* (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 yang memperlihatkan variabel *Organizational Culture* memberikan pengaruh positif serta signifikan atas variabel kinerja karyawan dan membuat H3 diterima. Semakin meningkat nilai variabel *Organizational Culture* maka diikuti kinerja karyawan akan meningkat juga.
- Pengaruh variabel *Competency* (X_3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan variabel *Competency* (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 yang memperlihatkan variabel *Competency* memberikan pengaruh positif serta signifikan atas variabel kinerja karyawan dan membuat H4 diterima. Semakin meningkat nilai variabel *Competency* maka diikuti kinerja karyawan akan meningkat juga.

4.7 Uji F (Uji Simultan)

Pengujian dari uji simultan dapat kita saksikan pada tabel 2 yang mana F_{hitung} sebesar 67,506 mempunyai nilai lebih daripada nilai F_{tabel} sebesar 2,70 dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Hasilnya diketahui seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan secara simultan terhadap variabel terikat, sehingga H1 diterima.

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi (R_2) menggunakan aplikasi SPSS 24 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,677, yang artinya 67,7% dipengaruhi variabel bebas, yaitu *leadership*, *organizational culture* dan *competency*. Sedangkan 32,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam riset ini.

4.9 Pembahasan

a. Pengaruh variabel *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan serta analisis data yang didapatkan dari seluruh responden, yaitu dosen tetap Universitas Sains dan Teknologi Komputer di kota Semarang, diketahui variabel *leadership* berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut terbukti dengan uji parsial didapatkan hasil nilai t_{hitung} variabel *leadership* sebesar 5,702 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian sama dengan penelitian Nurdin, Firman, dan Hamzah [19], dimana variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sekretariat daerah kota Parepare.

b. Pengaruh variabel *Organizational Culture* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan serta analisis data yang didapatkan dari seluruh responden, yaitu dosen tetap Universitas Sains dan Teknologi Komputer di kota Semarang, diketahui variabel *organizational culture* berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut terbukti dengan uji parsial didapatkan hasil nilai t_{hitung} variabel *organizational culture* sebesar 4,540 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian Sarumaha [13], juga mendukung hasil penelitian, dimana variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

c. Pengaruh variabel *Competency* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan serta analisis data yang didapatkan dari seluruh responden, yaitu dosen tetap Universitas Sains dan Teknologi Komputer di kota Semarang, dapat diketahui jika variabel *competency* berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut terbukti dengan uji parsial didapatkan hasil nilai t_{hitung} variabel *competency* sebesar 2,816 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yasin [14], dimana variabel kompetensi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa: 1) *Leadership* kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu dosen tetap Universitas Sains dan Teknologi Komputer. 2) *Organizational culture* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu dosen tetap Universitas Sains dan Teknologi Komputer. 3) *Competency* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu dosen tetap Universitas Sains dan Teknologi Komputer. 4) Secara simultan (bersama-sama) *leadership* (X_1), *organizational culture* (X_2), dan *competency* (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu dosen tetap Universitas Sains dan Teknologi Komputer.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian, peneliti memberikan saran : 1) Pada variabel *leadership* perusahaan diharapkan memberikan kebijakan yang dapat memberikan kenyamanan dalam kondisi kerja sehingga karyawan bisa bekerja lebih nyaman serta kinerjanya meningkat. 2) Pada variabel *organizational culture* yang dapat dilakukan agar kinerja karyawan meningkat dengan tetap mempertahankan *core value* yang dijunjung bersama dalam organisasi agar tetap fokus pada tujuan organisasi. 3) Pada variabel *competency* yang dilakukan perusahaan memberikan pelatihan secara berkala agar kompetensi karyawan meningkat yang berdampak pada peningkatan kinerja. 4) Bagi penelitian selanjutnya apabila ingin melakukan riset tentang kinerja karyawan dapat menggunakan variabel lainnya seperti motivasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. D. Fadude, H. N. Tawas, dan J. G. Poluan, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, hal. 31–40, 2019, doi: 10.35794/emba.v7i1.22258.
- [2] A. Djalante, A. Firman, dan M. Natsir, "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang," *YUME J. ...*, vol. 5, no. 1, hal. 253–260, 2022, doi: 10.37531/yume.322.563.

- [3] Y. Rivaldo dan S. L. Ratnasari, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, hal. 505–515, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2727.
- [4] I. Marjaya dan F. Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, hal. 129–147, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3650.
- [5] Y. Susilowati, S. L. Ratnasari, dan H. W. Nasrul, "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, hal. 397–411, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2715.
- [6] J. Jalaluddin, S. Mifayetti, dan Z. Zainuddin, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Serambi Mekkah," *Jupiiis J. Pendidik. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 13, no. 1, hal. 175, 2021, doi: 10.24114/jupiiis.v13i1.23458.
- [7] S. Ahmadi dan S. Sulistyono, "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor," *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 15, no. 2, hal. 203, 2019, doi: 10.33370/jmk.v15i2.239.
- [8] Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, dan Meitiana, "Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan," *J. Environ. Manag.*, vol. 3, no. 1, hal. 35–45, 2022, doi: 10.37304/jem.v3i1.4284.
- [9] Y. Kule, Gunawan, dan Hasmin, "Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada AMIK LUWUK BANGGAI," *J. Mirai Manag.*, vol. 3, no. 1, hal. 78–91, 2018, [Daring]. Tersedia pada: <http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/213>
- [10] P. Widodo, M. Sulisno, dan C. Suryawati, "Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit," *LINK*, vol. 9, no. 3, hal. 23–30, 2020.
- [11] S. Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan: Pemberdayaan Guru, Tenaga Kependidikan, dan Masyarakat Dalam Manajemen Sekolah*. Alfabeta, 2009.
- [12] D. Mulyadi, "Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan," *Bandung Alf.*, 2015.
- [13] S. Werni, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Akuntansi, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, hal. 28–36, 2022, doi: 10.58191/jomel.v2i1.65.
- [14] H. Yasin, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep," *J. Manag. Sci.*, vol. 1, no. 2, hal. 276–280, 2020.
- [15] A. A. A. P. Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan," 2011.
- [16] S. Yuwalliatin, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 7, no. 2, hal. 241–256, 2006.
- [17] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. 2016. doi: 10.1021/ol7029646.
- [18] A. Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen. Edisi kelima*. 2014.
- [19] R. Nurdin, A. Firman, dan H. M. Hamzah, "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare," *Ezenza J.*, vol. 1, no. 1, hal. 114–124, 2022.