

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap pengembangan Karyawan pada Kantor PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar

Fajrul Bahtiar^{1*}, Azhary Ismail², Baharuddin³

¹⁻³STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen, Indonesia

Alamat: Jl. Bung No 23 Tamalanrea Jaya, Kec Tamalanrea, Kota Makassar

Korespondensi penulis: fajrulajju@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the effect of competence and organizational culture on employee development at PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar. Competence refers to the skills, knowledge, and attitudes possessed by employees, while organizational culture refers to the values, norms, and practices within the company. Employee development is the company's efforts to improve the quality of human resources through training, education, and career opportunities. This research uses a quantitative approach with a survey method, where data was collected through questionnaires distributed to employees at the Makassar branch. Data analysis was conducted using multiple regression techniques to test the simultaneous effect of competence and organizational culture on employee development. The findings indicate that to enhance employee development, PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar needs to focus on improving competence through appropriate training and fostering an organizational culture that supports innovation and learning. This study provides recommendations for the company to better optimize development programs that focus on competence and a positive work culture to improve employee quality.*

Keywords: *Competence, Employee Development, Organizational Culture.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap pengembangan karyawan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar. Kompetensi yang dimaksud mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan, sementara budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang ada dalam perusahaan. Pengembangan karyawan adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas 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 cabang Makassar. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda untuk menguji pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap pengembangan karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan pengembangan karyawan, PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar perlu fokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang tepat serta membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk lebih mengoptimalkan program pengembangan yang berfokus pada kompetensi dan budaya kerja yang positif untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi. SDM sendiri merupakan hal yang cukup penting bagi keberhasilan organisasi. Dalam bidang pekerjaan apapun, kinerja dan kebiasaan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Potensi SDM merupakan salah satu komponen terpenting dalam sistem operasional perusahaan, dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

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 dan budaya organisasi.

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 (2017), 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 (2019), 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 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.

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 Leatemia, 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 kompeten dan obyektif melalui pemilihan analisis yang obyektif akan menghasilkan pengembangan yang berkualitas tinggi.

2. KAJIAN TEORITIS

Definisi Sumber Daya Manusia

Secara etimologis manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua konsep pengertian yang berbeda, yaitu manajemen dan sumber daya manusia.

Menurut kutipan dari Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6), “Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Dalam buku yang sama, Stoner menjelaskan bahwa manajemen adalah proses mengatur dan mengelola usaha-

usaha para anggota organisasi serta menggunakan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu tugas yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan serta keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikembangkan oleh tugas tersebut (Yasin, 2020).

Kompetensi didasarkan pada pengetahuan, kemampuan, atau kualitas pribadi seseorang yang secara halus mempengaruhi kinerja mereka. Di setiap departemen dalam perusahaan, karyawan memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Kompetensi adalah alat yang dapat digunakan perusahaan untuk menginformasikan kepada karyawan mereka tentang praktik kerja yang sesuai (Arief & Nisak, 2022).

Definisi Budaya Organisasi

Secara umum, setiap organisasi memiliki sejumlah tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Lebih lanjut, ketika membahas visi dan misi organisasi, perlu adanya hubungan kerja yang baik ketika dihadapkan pada dinamika dan isu-isu organisasi itu sendiri.

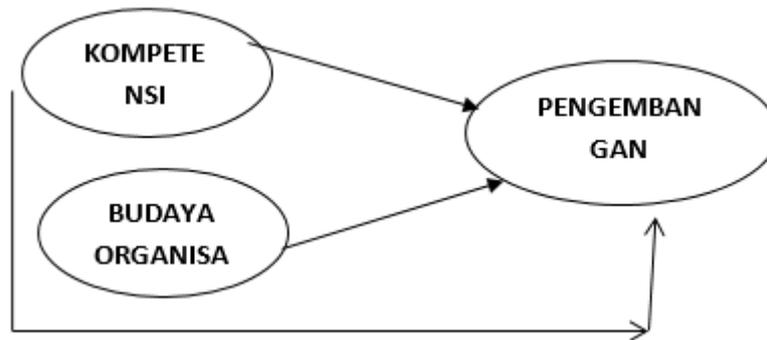
Salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi adalah budaya organisasinya. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang didasarkan pada kepercayaan, nilai, dan integritas yang dikembangkan dan diterapkan oleh organisasi sebagai sarana untuk menentukan tujuan, sasaran, standar, inovasi, keakraban, kesatuan, dan integritas organisasi. Hal ini dianggap sebagai standar atau pedoman untuk diikuti oleh semua anggota organisasi ketika menangani masalah organisasi, baik itu eksternal maupun internal, dalam rangka mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Tuala p. Riyuzen, 2020, p. 4).

Definisi pengembangan karyawan

Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, dapat dilihat dari dua perspektif: kuantitas dan kualitas. Efektivitas sebuah organisasi sangat bergantung pada seberapa baik anggotanya berkembang sebagai individu. Menurut Noe (2020), pengembangan mencakup pendidikan, pendidikan formal, pengalaman kerja, kerja tim, dan evaluasi kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk peran atau tanggung jawab mereka di masa depan. Pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan

yang erat dengan karyawan. Ketika karyawan telah berpartisipasi dalam program SDM, dapat disimpulkan bahwa mereka telah mencapai hasil yang lebih baik daripada karyawan lain yang tidak mengikuti program tersebut (Rahinnaya & Surya Perdhana, 2016). Salah satu strategi bisnis untuk mengantisipasi perubahan organisasi tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas dan sumber daya manusia organisasi melalui program pengembangan

Kerangka Pikir



Gambar 1

Hipotesis

1. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karyawan di kantor PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar
2. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karyawan di kantor PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar
3. Diduga bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karyawan di kantor PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar

3. METODE PENELITIAN

Menurut Kerlinger dalam buku (metodologi penelitian Benny S. Pasaribu, dkk., 2022), definisi operasional menjelaskan bagaimana suatu variabel diukur dan menetapkan kegiatan dan tindakan yang diperlukan untuk mengukur variabel. Skala yang umum harus digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Tabel berikut menunjukkan gambaran lebih lengkap dari variabel yang akan diteliti

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan tujuan kuesioner.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah cara untuk mengukur seberapa andal suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel tertentu. Suatu variabel dianggap reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil sepanjang waktu

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara *Kompetensi* (X1), dan *Budaya Organisasi* (X2) terhadap pengembangan karyawan (Y). kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha= 0,05$)

Uji F (Simultan)

1. Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda. Uji ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara *kompetensi* (X1), dan *budaya organisasi* (X2) terhadap pengembangan karyawan (Y).
2. Jika tingkat signifikansi uji F $> 0,05$, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara *kompetensi* (X1), dan *budaya organisasi* (X2) terhadap pengembangan karyawan(Y).

Untuk menghitung nilai F maka akan digunakan software statistik SPSS

1. Jika tingkat signifikansi uji t $> 0,05$, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara *kompetensi* (X1), dan *budaya organisasi* (X2) terhadap pengembangan karyawan (Y).

Untuk menghitung nilai t maka akan digunakan software statistic SPSS

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variable penelitian terdiri dari dua yaitu varibel independen (bebas) dan dependen (terikat). Variable bebas berupa Komptensi dan Budaya Organisasi, sedangkan variable terikat dalam penelitian ini yaitu pengembangan karyawan. Keseluruhan variable akan dibahas pada bagian dibawah ini.

Karakteristik Responden

Semua karyawan di kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar adalah responden penelitian ini. Hasil dari analisis penelitian berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karyawan pada Kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar" ditunjukkan dalam tabel frekuensi yang dihasilkan dari analisis SPSS:

Dari 68 responden penelitian, mayoritas adalah laki-laki, 49 (72,1%) dan 19 (27,9%) adalah perempuan

Tabel 1 Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	49	72.1	72.1	72.1
	Perempuan	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Sebagian besar responden berasal dari kelompok usia 26-35 tahun, dengan kelompok berikutnya berusia 36-45 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan cabang PT Midi Utama Indonesia Tbk di Makassar sebagian besar adalah orang dewasa dan muda yang produktif. Berdasarkan usia, ada 1 responden (1,5%) yang berusia 18-25 tahun; 36 responden berusia 26-35 tahun (52,9%); dan 31 responden berusia 36-45 tahun (45,6%)

Usia Responden

Tabel 2 Usia Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 tahun	1	1.5	1.5	1.5
	26-35 tahun	36	52.9	52.9	54.4
	36-45 tahun	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Dibagi berdasarkan usia kerja responden: 47 (69,1%) memiliki usia kerja 5-10 tahun; 18 (26,5%) memiliki usia kerja 11-12 tahun; dan hanya 3 (4,4%) memiliki usia kerja 20-30 tahun. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja memiliki waktu kerja yang cukup lama di perusahaan.

Masa Kerja Responden

Tabel 3 Masa Kerja Responden

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 tahun	47	69.1	69.1	69.1
	11-12 tahun	18	26.5	26.5	95.6
	20-30 tahun	3	4.4	4.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan: Sarjana (S1): Sebagian besar responden (100%) memiliki tingkat pendidikan S1. Ini menunjukkan bahwa bisnis mempekerjakan karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi yang relevan untuk mendukung kemampuan dan perkembangan mereka.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas digunakan untuk menentukan seberapa tepat pengukuran dapat mengukur apa yang akan diukur. Kuisioner dinyatakan valid jika dianggap mampu mengungkapkan apa yang akan diukur. Setelah hasil perhitungan, untuk memastikan bahwa data atau opsi valid. Pertanyaan maka dapat dievaluasi dengan melihat nilai korelasi koefisien data. Jika nilainya lebih dari 0,201, maka data tersebut dianggap valid; sebaliknya, jika nilainya lebih rendah dari 0,201, maka data tersebut dianggap tidak valid

Uji Validitas Kompetensi (X1)

Tabel 4. Uji Validitas kompetensi

Kompetensi	Koefisien Validitas	r-kritis	keterangan
P1	0.497	0.201	Valid
P2	0.517	0.201	Valid
P3	0.370	0.201	Valid
P4	0.495	0.201	Valid
P5	0.342	0.201	Valid
P6	0.549	0.201	Valid
P7	0.591	0.201	Valid
P8	0.290	0.201	Valid
P9	0.239	0.201	Valid
P10	0.547	0.201	Valid

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Dari P1 hingga P10, semua kompetensi memiliki koefisien validitas yang lebih tinggi daripada nilai r-kritis, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Akibatnya, semuanya dianggap sah. Secara keseluruhan, uji validitas ini menunjukkan bahwa alat pengukuran yang digunakan untuk menilai kompetensi-kompetensi P1 hingga P10 valid dan dapat digunakan untuk tujuan yang dimaksudkan. Ini menunjukkan bahwa setiap kompetensi yang diuji memiliki hubungan yang cukup kuat dengan konstruk yang dimaksud.

Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Tabel 5 Uji Validitas budaya organisasi

Budaya Organisasi	Koefisien Validitas	r-kritis	keterangan
P1	0.416	0.201	Valid
P2	0.577	0.201	Valid
P3	0.644	0.201	Valid
P4	0.577	0.201	Valid
P5	0.414	0.201	Valid
P6	0.522	0.201	Valid
P7	0.554	0.201	Valid
P8	0.431	0.201	Valid
P9	0.512	0.201	Valid
P10	0.571	0.201	Valid

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator P1 hingga P10 dianggap valid karena masing-masing memiliki koefisien validitas yang lebih tinggi daripada nilai r-kritis (0.201). Nilai koefisien validitas berkisar antara 0.414 dan 0.644, menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk budaya organisasi yang diukur.

Secara keseluruhan, uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua indikator budaya organisasi (P1 hingga P10) valid, karena koefisien validitasnya lebih besar dari nilai r-kritis (0.201). Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator ini dapat mengukur dengan baik budaya organisasi yang dimaksudkan.

Uji Validitas Pengembangan Karyawan (Y)

Tabel 6 Uji Validitas Pengembangan Karyawan

Pengembangan Karyawan	Koefisien Validitas	r-kritis	keterangan
P1	0.724	0.201	Valid
P2	0.503	0.201	Valid
P3	0.700	0.201	Valid
P4	0.396	0.201	Valid
P5	0.799	0.201	Valid
P6	0.627	0.201	Valid

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Dari P1 hingga P6, tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator di P1 hingga P6 memiliki koefisien validitas yang lebih tinggi dari nilai r-kritis (0.201). Akibatnya, semua indikator dianggap valid. Koefisien validitasnya antara 0.396 dan 0.799. Koefisien validitas P1 (0.724) dan P3 (0.700) sangat tinggi, menunjukkan korelasi yang kuat dengan pengembangan karyawan. P5 memiliki koefisien validitas tertinggi dari semua indikator, sebesar 0.799, menunjukkan korelasi yang kuat dengan struktur pengembangan karyawan. Meskipun nilainya tidak setinggi P1, P3, dan P5, indikator lain, seperti P2 (0,503), P4 (0.396), dan P6 (0,627), tetap memiliki koefisien validitas yang cukup signifikan dan lebih besar dari nilai r-kritis.

Uji validitas ini menunjukkan bahwa semua indikator pengembangan karyawan (P1 hingga P6) valid karena koefisien validitas masing-masing lebih besar dari r-kritis (0.201). Ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang diuji memiliki korelasi yang cukup kuat dan relevan dengan struktur pengembangan karyawan. Akibatnya, alat penilaian ini dapat dianggap sah untuk digunakan untuk menilai elemen pengembangan karyawan.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menentukan seberapa andal dan kredibel ketetapan alat ukur. Uji realibilitas, seperti yang dinyatakan oleh Ghazali (2018), adalah metode untuk mengevaluasi suatu survei yang menilai setidaknya satu realibilitas dan konstruksi. Kuesioner dinyatakan realibel dan handal jika jawaban karyawan pada pernyataan konsisten dan kuat sejak waktu ke

waktu. SPSS dapat digunakan untuk mengukur realibilitas cronbach alpha. Variabel dianggap realibilitas jika keluaran poin alfa lebih besar dari 0,60. Berikut adalah hasil uji realibilitas

a) Uji realibilitas Variabel kompetensi (X1)

Tabel 7 Uji realibilitas kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	11

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Untuk menilai realibilitas kompetensi, instrumen tersebut diuji dengan uji statistik Cronbach's Alpha dengan nilai 0,687, yang menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner atau tes memiliki konsistensi internal, dan instrumen tersebut menunjukkan reliabilitas yang cukup untuk mengukur variabel yang dimaksud, meskipun tidak sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa realitasnya positif karena fakta bahwa nilai koefisiennya 0,60 lebih besar (lebih besar).

b) Uji realibilitas variabel budaya organisasi (X2)

Tabel 8 Uji realibilitas budaya organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	11

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Uji realibilitas budaya organisasi tersebut dilakukan dengan menggunakan uji statistik dengan nilai *Cronbach's Alpha* = 0.724, yang menunjukkan bahwa alat tersebut cukup akurat atau dapat diterima untuk mengukur variabel yang dimaksud. Nilai ini menunjukkan bahwa item-item dalam tes atau kuesioner memiliki konsistensi yang cukup baik satu sama lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa realitasnya positif karena fakta bahwa nilai koefisiennya 0,60 lebih besar (lebih besar).

c) Uji realibilitas pengembangan karyawan (Y)

Tabel 9 Uji realibilitas pengembangan karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	7

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Uji realibilitas pengembangan karyawan tersebut dilakukan dengan menggunakan uji statistik dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.754 dan 7 item; nilai ini menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner atau tes memiliki konsistensi internal yang cukup baik dan dapat dianggap cukup reliabel untuk diukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa realitasnya positif karena fakta bahwa nilai koefisiennya 0,60 lebih besar (lebih besar).

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, b_1 adalah koefisien regresi dari variabel bebas 1 hingga 2, dan X_1 adalah variabel bebas kompetensi dan X_2 adalah variabel bebas budaya organisasi. SPSS 24 adalah program komputer yang digunakan untuk menganalisis data.

Tabel 10 Uji linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	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 hasil olahan SPSS 24

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.

Uji Hipotesis Parsial (T)

Uji hipotesis: Ada kemungkinan bahwa uji t dapat dilakukan untuk menentukan seberapa pengaruh parsial antara kompetensi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) pada pertumbuhan karyawan (Y).

Tabel di atas 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-valuenya 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.

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 ($\alpha=0,05$) dengan ketentuan berikut.

Tabel 11

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.859	3.673		-.234	.816
	X1Total	.545	.107	5.099	.000	
	X2Total	.074	.094	.787	.434	

Tabel 12 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.060	2	59.530	27.897	.000 ^b
	Residual	138.705	65	2.134		
	Total	257.765	67			

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Tabel 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 memengaruhi pertumbuhan karyawan di Kantor PT Midi utama Indonesia tbk branch Makassar.

a. Pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karyawan?

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen kompetensi (X_1) memiliki koefisien 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.

b. Pengaruh kompetensi 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.

c. Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara Bersama-sama terhadap 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).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap pengembangan karyawan pada kantor PT. midi utama Indonesia tbk branch makassar

Dari hasil analisis dalam pembahasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang positif dan nilai p-value yang sangat kecil (0.000), yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin baik pengembangan yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Kompetensi menjadi faktor penting dalam mendukung proses pengembangan karyawan di perusahaan ini, menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan secara langsung mempengaruhi hasil pengembangan mereka.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karyawan

Meskipun budaya organisasi menunjukkan koefisien positif, hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap pengembangan karyawan tidak signifikan. Dengan nilai p-value sebesar 0.434, yang lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karyawan dalam konteks penelitian ini. Meskipun budaya organisasi tetap berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, namun faktor ini tidak memiliki hubungan yang cukup kuat secara statistik dengan pengembangan karyawan di PT Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Makassar.

3. Pengaruh Simultan Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karyawan

Dari hasil uji F, diketahui bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karyawan. Nilai F yang sangat tinggi (27.897) dan p-value yang sangat kecil (0.000) menunjukkan bahwa keduanya, meskipun secara individual memiliki pengaruh yang berbeda, berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara individu, keduanya memiliki peran penting dalam mempengaruhi hasil pengembangan karyawan jika dilihat dari perspektif bersama.

Berdasarkan kesimpulan di atas, perusahaan sebaiknya lebih fokus pada peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang terus-menerus, guna mendukung proses pengembangan karyawan yang optimal. Meskipun budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, tetap penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif agar dapat mendukung kompetensi karyawan dalam mencapai hasil yang lebih baik.

Saran

1. Peningkatan Kompetensi Karyawan

Meningkatkan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karyawan, perusahaan sebaiknya lebih fokus pada peningkatan kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.

2. Mengoptimalkan Peran Budaya Organisasi

Meskipun budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pengembangan karyawan secara individu, perusahaan sebaiknya tetap memperhatikan dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung. Budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karyawan.

3. Integrasi Kompetensi dan Budaya Organisasi dalam Program Pengembangan Karyawan

Meningkatkan pengaruh simultan antara kompetensi dan budaya organisasi, perusahaan sebaiknya mengintegrasikan kedua faktor tersebut dalam program pengembangan karyawan. Selain fokus pada pengembangan kompetensi, perusahaan juga perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, dan inovasi, guna memastikan pengembangan karyawan yang maksimal.

4. Evaluasi Rutin terhadap Program Pengembangan Karyawan

Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara rutin terhadap efektivitas program pengembangan karyawan. Hal ini penting agar perusahaan dapat menilai apakah kompetensi yang dikembangkan sudah sesuai dengan kebutuhan, serta apakah budaya organisasi yang ada dapat mendukung pengembangan tersebut.

Dengan memperhatikan saran-saran tersebut, diharapkan PT Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Makassar dapat lebih optimal dalam meningkatkan pengembangan karyawan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakualita 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). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 8(2), 119–128.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-2). Bandung: CV Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-2). Bandung: CV Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- 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 EMBA*, 7(1), 31–40.
- Handayani. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu.
- Handoko. (2017). *Manajemen* (Edisi ke-2). BPFY-Yogyakarta.
- Hardani, A., N. H., Auliya, R. A. F. J., Ustiawaty, R., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2015). *Buku metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-1). 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.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training & development* (Edisi ke-8). McGraw Hill Education.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1).
- Rahinnaya, R., & Surya Perdhana, M. (2016). Studi pada PT. Pos Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–11.
- 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, M. (2021). Pengaruh pengembangan dan pemeliharaan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Studi pada PT. Ace Hardware Indonesia cabang Mall Green Pramuka Square).
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-4). Bandung: Pustaka Setia.
- Septian, A., & Gilang, A. (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.
- Silitonga, P. E. (2020). *Manajemen SDM perguruan tinggi: Pendekatan kepemimpinan profesional*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2019). Alfabeta.
- Supomo, E. N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia divisi konsumen area cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. 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. R. (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 Press.
- Yasin, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Journal of Management Science*, 1(2), 24–36.

- Yuarifo, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.
- Yunita, L. S. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku), 2(1).