

Pengaruh Budaya Kerja, Sistem Kerja, dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT XYZ)

Ita Rodya Ningsih^{1*}, Yanthy Herawaty Purnama²

Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

nurita.irn31@gmail.com^{1*}, yanthy.herawaty.purnama@undira.ac.id²

Manuskrip: 29 Agustus 2025; Ditinjau: 16 September 2025; Diterima: 05 Oktober 2025

Online: Oktober 2025; Diterbitkan: Oktober 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, sistem kerja, dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Data dikumpulkan dari sejumlah karyawan yang dipilih menggunakan teknik stratified random sampling. Pengolahan data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kerja juga memberikan dampak yang signifikan, terutama dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, pengembangan kompetensi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, menegaskan pentingnya pelatihan dan peningkatan keterampilan dalam dunia kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya kerja yang positif, mengoptimalkan sistem kerja yang efisien, serta meningkatkan program pengembangan kompetensi bagi karyawan guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Sistem Kerja; Pengembangan Kompetensi; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of work culture, work systems, and competency development on employee performance at PT XYZ. Employee performance is a key factor in achieving corporate objectives; thus, understanding the determinants that contribute to its improvement is essential. This research employs a quantitative approach with a causal associative method. Data were collected from selected employees using a stratified random sampling technique. The data analysis process involved validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The findings indicate that work culture has a positive and significant impact on employee performance. The work system also plays a crucial role, particularly in enhancing work efficiency and effectiveness. Furthermore, competency development emerges as the most influential factor, highlighting the importance of training and skill enhancement in the workplace. Collectively, these three variables significantly contribute to improving employee performance. Based on these findings, companies are advised to strengthen a positive work culture, optimize efficient work systems, and enhance competency development programs for employees to ensure sustainable performance improvement.

Keywords: Work culture; work systems; competency development; employee performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk mampu mencapai kinerja optimal melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Manajemen SDM bukan hanya fungsi administratif, melainkan bagian strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengawasan tenaga kerja demi mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sebayang et al., 2023). Ketika manajemen SDM dijalankan secara terstruktur, perusahaan dapat mengembangkan potensi karyawan, memperkuat motivasi kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Salah satu elemen penting dalam manajemen SDM adalah budaya kerja. Budaya kerja berperan sebagai fondasi nilai dan perilaku dalam organisasi, yang mampu menciptakan iklim kerja kondusif, mempererat hubungan antar karyawan, serta menumbuhkan rasa memiliki dan

tanggung jawab terhadap pekerjaan. Budaya kerja yang positif mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal sesuai dengan arah strategis perusahaan (Padmayoni & Wulandari, 2022). Namun, agar budaya kerja dapat diimplementasikan secara konsisten, diperlukan sistem kerja yang terstruktur sebagai mekanisme operasional yang mengarahkan pelaksanaan tugas secara efisien dan terkoordinasi (Sambuari et al., 2023). Pengembangan kompetensi menjadi aspek pelengkap yang tak kalah penting dalam pengelolaan SDM. Kompetensi yang terus ditingkatkan memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, memahami nilai-nilai budaya kerja, dan menjalankan sistem kerja dengan lebih baik. Ketika budaya kerja, sistem kerja, dan pengembangan kompetensi berjalan selaras, maka organisasi memiliki fondasi yang kuat untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja (Sebayang et al., 2023). Interaksi antara ketiga komponen tersebut membentuk dinamika yang kompleks dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dan secara langsung memengaruhi kualitas hasil kerja. PT XYZ, perusahaan skincare yang sedang bertransisi dari model bisnis B2B ke B2C, menjadi contoh nyata dalam penerapan manajemen SDM di tengah perubahan strategis. Perubahan ini menuntut restrukturisasi organisasi dan perbaikan sistem internal agar mampu beradaptasi dengan dinamika pasar. Hasil pra-survei terhadap 25 karyawan menunjukkan bahwa 64% responden menyatakan komunikasi internal belum transparan, 80% merasa sistem kerja belum terstandarisasi, dan 78% menyebutkan pengembangan kompetensi belum optimal. Temuan ini menegaskan perlunya perbaikan menyeluruh dalam aspek budaya kerja, sistem kerja, dan pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja karyawan selama masa transisi (Sebayang et al., 2023).

Melalui penelitian ini, dilakukan analisis terhadap hubungan antara budaya kerja, sistem kerja, dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Tujuannya adalah memberikan rekomendasi konkret bagi manajemen dalam memperkuat budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi, mengoptimalkan sistem kerja yang efisien, serta mengembangkan kompetensi karyawan agar lebih adaptif dan produktif. Dengan strategi SDM yang tepat, PT XYZ diharapkan mampu mempertahankan daya saingnya di industri skincare yang dinamis dan penuh persaingan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskritif kuantitatif, penelitian deskriptif kuantitatif adalah pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang sedang diteliti menggunakan data numerik yang dapat diukur secara objektif. Metode ini efektif dalam memberikan gambaran jelas mengenai karakteristik dan pola dalam data, serta menganalisis hubungan antar variabel secara statistik. Dengan demikian, penelitian ini membantu peneliti memahami kondisi saat ini secara sistematis dan memberikan dasar kuat untuk pengambilan keputusan (Sudirman et al., 2023). Data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara digital kepada seluruh 68 karyawan PT XYZ menggunakan platform online, yang dipilih untuk mempermudah distribusi dan pengumpulan data sekaligus meningkatkan efisiensi waktu dan biaya. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5. Skala Likert ini dimanfaatkan untuk mengukur tingkat persetujuan responden secara kuantitatif dan sistematis terhadap pernyataan yang diberikan. Data yang didapatkan kemudian diolah menggunakan software SPSS 26. SPSS 26 (Statistical Package for the Social Sciences) adalah perangkat lunak statistik yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data kuantitatif secara cepat dan efisien. Versi 26 merupakan salah satu versi terbaru yang menawarkan fitur-fitur canggih seperti peningkatan kemampuan pemodelan, visualisasi data yang lebih interaktif, serta berbagai metode analisis statistik yang lengkap seperti regresi, uji hipotesis, analisis varians, dan lain-lain.

Data berupa jawaban kuisoner yang sudah didapatkan dari responden, diuji kelayakannya terlebih dahulu sebelum dianalisis lebih lanjut, uji kelayakan data merupakan tahap penting dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui instrumen penelitian, seperti kuesioner, memenuhi standar kualitas yang diperlukan sebelum dilakukan analisis statistik lebih lanjut.

Uji ini meliputi beberapa aspek fundamental seperti Uji Validitas yang mengukur sejauh mana instrumen mampu mengukur variabel yang dimaksud, dan Uji Reliabilitas yang menilai konsistensi hasil pengukuran dari instrumen tersebut. Melalui uji kelayakan, peneliti dapat mengetahui apakah data yang dikumpulkan layak dan dapat dipercaya untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam analisis lebih lanjut, seperti analisis regresi dan uji hipotesis. Dengan demikian, uji kelayakan data menjadi prasyarat mutlak untuk menjamin kualitas dan validitas hasil penelitian secara keseluruhan.

Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan kerangka Model Regresi Linear Berganda, yang merupakan teknik statistik untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen secara simultan. Menurut (Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, 2020), regresi linier berganda bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen dan memperkirakan nilai

variabel dependen berdasarkan nilai variabel bebas yang sudah diketahui. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya meliputi budaya kerja, sistem kerja, dan pengembangan kompetensi. Proses analisis regresi linear berganda dimulai dengan pengujian data apakah memenuhi asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan validitas hasil analisis regresi. Setelah asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antar variabel serta menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis mengenai kontribusi dan signifikansi setiap variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Adapun rumus yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat / dependent

α : Konstanta

β_n : Koefisien

X_n : Variabel Bebas / independent

ϵ : error

Dalam menemukan hubungan antar variabel, uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk memastikan kebenaran dugaan atau teori yang diajukan dalam penelitian berdasarkan data yang diperoleh. Pada penelitian dengan Model Regresi Linear Berganda, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi, uji F dan uji T.

Koefisien Determinasi

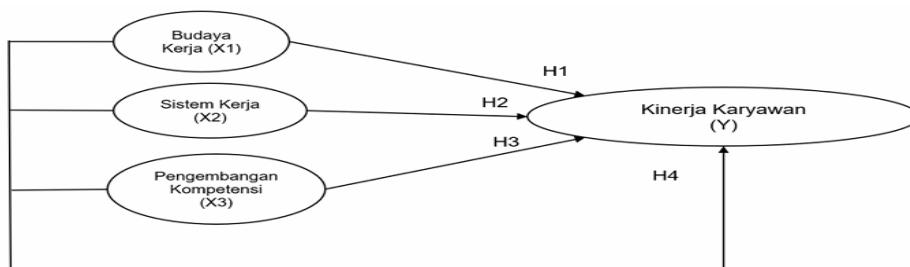
Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ini berada di antara nol (0) dan satu (1). Semakin mendekati angka satu, semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut. Sebaliknya, jika nilainya mendekati nol, berarti variabel independen kurang mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Wardhana, 2024). Koefisien determinasi juga biasa disebut sebagai R^2 , yang menunjukkan tingkat kecocokan model terhadap data yang dianalisis. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan model regresi yang baik karena mampu memprediksi variabel dependen dengan tepat berdasarkan variabel bebas yang ada. Oleh karena itu, R^2 menjadi indikator penting dalam evaluasi efektivitas model regresi linear berganda (Wardhana, 2024).

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Prosedur uji ini diawali dengan merumuskan hipotesis, yaitu hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh simultan yang signifikan (Wardhana, 2024). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel pada taraf signifikansi 5%. Hipotesis nol diterima apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$), sedangkan hipotesis alternatif diterima jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Dengan demikian, uji F menjadi alat penting untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi tersebut (Wardhana, 2024).

Uji Parsial (Uji-T)

Uji T digunakan untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan menguji koefisien regresi dari setiap variabel bebas untuk menentukan apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau bermakna terhadap variabel terikat. Dengan demikian, uji t memberikan gambaran tentang pengaruh individual dari setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi (Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, 2020).



Gambar Model Penelitian

Model penelitian ini pada gambar yang terlampir menjelaskan mengenai hubungan antara tiga variabel independen, yaitu Budaya Kerja (X1), Sistem Kerja (X2), dan Pengembangan Kompetensi (X3), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis dalam model ini dinyatakan melalui hubungan langsung yang diusulkan dari masing-masing variabel bebas kepada variabel terikat:

1. Hipotesis H1: Budaya Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.
2. Hipotesis H2: Sistem Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.
3. Hipotesis H3: Pengembangan Kompetensi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.
4. Hipotesis H4: Budaya Kerja, Sistem Kerja, dan Pengembangan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, terdapat 20 pernyataan yang terbagi dalam tiga variabel independen, yaitu Budaya Kerja, Sistem Kerja, dan Pengembangan Kompetensi, serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Dengan jumlah responden sebanyak 68 orang, nilai r tabel pada taraf signifikansi tertentu adalah 0,201. Oleh karena itu, setiap pernyataan yang memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,201 dianggap valid dan mencerminkan konstruk variabel yang diukur dengan baik. Hasil uji validitas ini sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner dapat memberikan data yang akurat dan relevan untuk analisis lebih lanjut.

Dalam penelitian ini, didapatkan hasil dari uji validitas sebagai berikut:

- a) Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Variabel Budaya Kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,737	0,201	Valid
X1.2	0,804	0,201	Valid
X1.3	0,812	0,201	Valid
X1.4	0,730	0,201	Valid
X1.5	0,717	0,201	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024.

Variabel Budaya Kerja menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel ini memiliki nilai korelasi (r Hitung) yang lebih besar dari nilai korelasi kritis (r Tabel) sebesar 0,201. Indikator X1.1 sampai dengan X1.5 memiliki nilai r Hitung berkisar antara 0,717 hingga 0,812, sehingga semua indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel Budaya Kerja.

- b) Uji Validitas Variabel Sistem Kerja

Variabel Sistem Kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,786	0,201	Valid
X1.2	0,766	0,201	Valid
X1.3	0,730	0,201	Valid
X1.4	0,827	0,201	Valid
X1.5	0,817	0,201	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024.

Pada variabel Sistem Kerja, setiap indikator yang diuji juga valid karena semua nilai r hitung melebihi nilai r tabel 0,201 yang ditetapkan. Nilai-nilai r hitung adalah 0,786 untuk X2.1, 0,766 untuk X2.2, 0,730 untuk X2.3, 0,827 untuk X2.4, dan 0,817 untuk X2.5. Hal ini menandakan bahwa masing-masing indikator pada variabel Sistem Kerja memiliki kekuatan korelasi yang memadai untuk mengukur variabel tersebut secara valid.

- c) Uji Validitas Variabel Pengembangan Kompetensi

Variabel Pengembangan Kompetensi

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,730	0,201	Valid
X1.2	0,761	0,201	Valid
X1.3	0,813	0,201	Valid
X1.4	0,764	0,201	Valid
X1.5	0,707	0,201	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024.

Variabel *Pengembangan Kompetensi* juga terbukti valid berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan. Kelima indikator yang diuji menunjukkan nilai *r hitung* yang signifikan dan lebih besar dari *r tabel* 0,201, yakni 0,730 pada X3.1, 0,761 pada X3.2, 0,813 pada X3.3, 0,764 pada X3.4, dan 0,707 pada X3.5. Ini mengindikasikan bahwa item-item pernyataan yang digunakan dalam variabel *Pengembangan Kompetensi* dapat diterima secara statistik dan cocok digunakan dalam pengukuran variabel tersebut.

d). Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,982	0,201	Valid
X1.2	0,983	0,201	Valid
X1.3	0,976	0,201	Valid
X1.4	0,980	0,201	Valid
X1.5	0,989	0,201	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024.

Variabel Kinerja Karyawan yang terdiri atas lima indikator juga menunjukkan hasil validitas yang sangat baik. Nilai korelasi untuk masing-masing indikator Y.1 hingga Y.5 berkisar sangat tinggi antara 0,976 hingga 0,989, jauh di atas nilai *r* Tabel 0,201. Oleh karena itu, semua indikator variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, yang mengindikasikan bahwa data dari instrumen ini dapat digunakan secara andal untuk mengukur variabel tersebut.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada keempat variabel penelitian memenuhi kriteria validitas dengan nilai korelasi yang signifikan di atas batas minimal, sehingga dapat dipastikan instrumen penelitian ini tepat dan mewakili konsep yang diukur.

2. Uji Reabilitas

Uji Realibilitas

Indikator	Nilai Cronbach's Alfa	Keterangan
Independen		
Budaya Kerja	0,796	Valid
Sistem Kerja	0,802	Valid
Pengembangan Kompetensi	0,788	Valid
Dependen		
Kinerja Karyawan	0,838	Valid

Sumber : Peneliti 2024

Untuk variabel Budaya Kerja, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,796, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini konsisten dan dapat dipercaya. Variabel Sistem Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,802, yang juga termasuk dalam kategori reliabel dan menunjukkan keakuratan instrumen pengukuran variabel ini. Selanjutnya, variabel Pengembangan Kompetensi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,788, yang berarti instrumen pengukurannya dapat diandalkan dan memberikan respons yang konsisten. Terakhir, variabel Kinerja Karyawan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,838 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik, menandakan bahwa data yang dihasilkan dari instrumen ini sangat stabil dan valid untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		68
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	.00000000	
Std. Deviation	2.45737255	
Most Extreme Differences		
Absolute	.130	
Positive	.123	
Negative	-.130	
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.183 ^d
99% Confidence Interval		
Lower Bound	.173	
Upper Bound	.193	

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000

Sumber: Data diolah SPSS 26

Pada tabel yang disajikan, selain nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov klasik yang menunjukkan nilai 0,006 (kurang dari 0,05), juga disertakan hasil uji normalitas menggunakan metode Monte Carlo dengan nilai signifikansi (Monte Carlo Sig. 2-tailed) sebesar 0,183. Metode Monte Carlo ini menggunakan simulasi dari 10.000 tabel sampel untuk memperkirakan signifikansi uji, sehingga memberikan estimasi yang lebih handal dan akurat terhadap distribusi khususnya pada sampel yang relatif kecil atau data yang tidak sepenuhnya memenuhi asumsi klasik. Dengan nilai signifikansi Monte Carlo sebesar 0,183 yang lebih besar dari batas kritis 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Coefficients*			
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF	
1	Budaya Kerja (X1)	0.497	2.013
	Sistem Kerja (X2)	0.426	2.35
	Pengembangan Kompetensi (X3)	0.715	1.399

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : diolah oleh Peneliti SPSS, 2024

Untuk variabel Budaya Kerja (X1), nilai Tolerance adalah 0,497 dengan nilai VIF sebesar 2,013. Nilai VIF ini masih jauh di bawah batas kritis 10, menunjukkan bahwa tidak ada indikasi masalah multikolinearitas yang signifikan untuk variabel ini. Variabel Sistem Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,426 dan VIF sebesar 2,350. Meskipun nilai VIF varian ini sedikit lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya, nilai ini masih dalam ambang batas aman (< 10), sehingga tidak terdapat multikolinearitas yang berarti. Variabel Pengembangan Kompetensi (X3) menunjukkan nilai Tolerance tertinggi yakni 0,715 dan nilai VIF sebesar 1,399, yang juga mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas yang mengganggu di antara variabel independen. Secara keseluruhan, hasil uji multikolinearitas ini memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen (Budaya Kerja, Sistem Kerja, dan Pengembangan Kompetensi) bebas dari multikolinearitas serius, sehingga model regresi yang digunakan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

c) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		t	Sig.
	B	Std.Error				
1	(Constant)	3.790	1.815		2.088	.041
	Budaya Kerja (X1)	-.073	.090	-.141	-.818	.416
	Sistem Kerja (X2)	118	107	206	1.103	.274
	Pengembangan Kompetensi (X3)	-.150	.094	-.230	-1.595	.116

a. Dependent Variabel : ABS_RES

Sumber : diolah oleh Peneliti SPSS, 2026

Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Budaya Kerja (X1) adalah 0,416, Sistem Kerja (X2) sebesar 0,274, dan Pengembangan Kompetensi (X3) sebesar 0,116. Semua nilai signifikansi ini berada di atas 0,05, yang berarti tidak terdapat bukti yang mendukung adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual adalah homogen atau konstan di seluruh rentang nilai variabel independen. Oleh karena itu, ketiga variabel independen tersebut, yakni Budaya Kerja, Sistem Kerja, dan Pengembangan Kompetensi, dapat digunakan secara valid untuk mengukur pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		t	Sig.
	B	Std.Error				
1	(Constant)	7.470	1.993		3.652	.000
	Budaya Kerja (X1)	.308	.101	.351	2.989	.004
	Sistem Kerja (X2)	.280	.128	.233	2.243	.025
	Pengembangan Kompetensi (X3)	.242	.111	.227	2.171	.036

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : diolah oleh Peneliti SPSS, 2026

Konstanta regresi sebesar 7.470 menunjukkan nilai dasar Kinerja Karyawan ketika semua variabel independen (Budaya Kerja, Sistem Kerja, Pengembangan Kompetensi) bernilai nol. Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Budaya Kerja (X1) memiliki koefisien sebesar 0,308 dengan nilai signifikansi 0,004 ($p < 0,05$), yang berarti Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Sistem Kerja (X2) memperoleh koefisien regresi sebesar 0,280 dengan nilai signifikansi 0,025 ($p < 0,05$), yang juga menunjukkan bahwa Sistem Kerja turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, variabel Pengembangan Kompetensi (X3) memiliki koefisien sebesar 0,242 dan nilai signifikansi 0,036 ($p < 0,05$), menandakan bahwa pengembangan kompetensi juga memberi kontribusi positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara keseluruhan, ketiga variabel independen yakni Budaya Kerja, Sistem Kerja, dan Pengembangan Kompetensi berkontribusi secara signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, yang tercermin dari nilai signifikansi semua variabel independen yang kurang dari 0,05.

5. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.768 ^a	.582	.569	1.372

a. Presictors : (Constant), Pengembangan Kompetensi, Sistem Kerja, Budaya Kerja.
 b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : diolah oleh Peneliti SPSS, 2026

Nilai R Square sebesar 0,582 berarti sekitar 58,2% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel independen tersebut. Sementara itu, Adjusted R Square sebesar 0,569 memperhitungkan jumlah variabel dalam model dan ukuran sampel, memberikan estimasi yang lebih realistik terhadap

hubungan tersebut. Meskipun nilai R Square ini belum mencapai 0,67 yang dianggap model kuat, nilai ini menunjukkan model masih memiliki kekuatan yang moderat dalam menjelaskan variabilitas Kinerja Karyawan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja, Sistem Kerja, dan Pengembangan Kompetensi secara bersama-sama mempunyai peran penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, walaupun masih terdapat sekitar 41,8% variasi Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

6. Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	t	Sig.
1	Regression	3	27.154	19.231	.000 ^b
	Residual	64	1.412		
	Total	67			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

b. Presictors : (Constant), Pengembangan Kompetensi, Sistem Kerja, Budaya Kerja.

Sumber : diolah oleh Peneliti SPSS, 2026

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dari tabel yang terlampir diperoleh nilai F hitung sebesar 19,231 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, yaitu Budaya Kerja (X1), Sistem Kerja (X2), dan Pengembangan Kompetensi (X3), secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

7. Uji Parsial (Uji-T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std.Error			
1	(Constant)	7.470	1.993		3.652 .000
	Budaya Kerja (X1)	.308	.101	.351	2.989 .004
	Sistem Kerja (X2)	.280	.128	.233	2.243 .025
	Pengembangan Kompetensi (X3)	.242	.111	.227	2.171 .036

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : diolah oleh Peneliti SPSS, 2026

Uji T menunjukkan Sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dampak pada variabel yang bergantung dengan nilai signifikansi $<0,5$. Variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y jika nilai signifikansinya kurang dari 0,5 atau t hitung lebih besar dari t tabel. Variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,5 atau t hitung lebih kecil dari t tabel. t tabel = t ($a:n-k$)

$$= t (0,05 : 68-3-1)$$

$$= t (0,05 : 68-3-1)$$

$$= t (0,05 : 64)$$

$$= 1,998$$

Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan: Nilai t hitung sebesar $2.989 > t$ tabel 1.998 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sistem Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan: Nilai t hitung sebesar $2.243 > t$ tabel 1.998 dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengembangan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan: Nilai t hitung $2.171 > t$ tabel 1.998 dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Simpulan hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja, sistem kerja yang efektif, dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut secara signifikan mendukung karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga kinerja individu meningkat secara keseluruhan

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 68 responden, dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (63,2%) dan perempuan 25 orang (36,8%). Dari segi usia, 36 responden (53%) berusia 18-30 tahun, 30 responden (44%) berusia 31-50 tahun, dan 2 responden (3%) berusia lebih dari 50 tahun. Untuk tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 44 orang (65%), diikuti oleh SMA/SMK/Sederajat sebanyak 12 orang (18%), D1/D2/D3 sebanyak 7 orang (10%), dan S2 sebanyak 5 orang (7%). Sedangkan berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja kurang dari satu tahun sebanyak 36 orang (52,9%), 24 orang (35,3%)

bekerja selama 1-3 tahun, dan 8 orang (11,8%) bekerja lebih dari 3 tahun.

Dalam analisis yang sudah dilakukan, didapatkan pembahasan sebagai berikut:

1. Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi, budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ dengan nilai koefisien pengaruh sebesar 0,308. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,989 yang lebih besar dari t tabel 1,998 serta nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya kerja yang mencerminkan nilai-nilai perusahaan dan membentuk kebiasaan sesuai aturan organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kompak, bahagia, dan komunikatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Yulianto & Mochlasin, 2023) yang menegaskan pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan didukung oleh bukti empiris sebelumnya.

2. Hubungan Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi, sistem kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ dengan nilai koefisien pengaruh sebesar 0,280. Uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,243 yang lebih besar dari t tabel 1,998 dan nilai signifikansi 0,025 yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa sistem kerja secara signifikan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sistem kerja yang merujuk pada aturan dan prosedur formal, seperti *Standard Operational Procedure* (SOP), memberikan panduan yang jelas sehingga meningkatkan efisiensi, konsistensi, dan akurasi dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini mendukung koordinasi yang lebih baik dan mengurangi kesalahan operasional, sehingga berdampak positif pada kinerja individu maupun tim. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Syarifuddin Arief et al., 2022) yang menunjukkan bahwa implementasi SOP berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu, hipotesis bahwa sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan didukung oleh bukti empiris tersebut.

3. Hubungan Pengembangan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi, pengembangan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ dengan nilai koefisien pengaruh sebesar 0,242. Uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,171 yang lebih besar dari t tabel 1,998 dan nilai signifikansi 0,036 yang lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa pengembangan kompetensi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan kompetensi meliputi peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang terus diperbarui agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tantangan global. Peningkatan kemampuan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan kinerja, tetapi juga memperkuat inovasi dan kualitas kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian (P. Pupung, 2022) yang menunjukkan dampak positif pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan didukung oleh bukti empiris tersebut.

4. Hubungan Budaya Kerja, Sistem Kerja, dan Pengembangan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi, pengujian simultan dan parsial, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja, sistem kerja, dan pengembangan kompetensi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Koefisien regresi sebesar 7,470 menunjukkan pengaruh positif antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Budaya kerja memiliki pengaruh sebesar 0,308 dengan nilai t hitung 2,989 dan signifikansi 0,004; sistem kerja berpengaruh sebesar 0,280 dengan t hitung 2,243 dan signifikansi 0,025; sedangkan pengembangan kompetensi berpengaruh sebesar 0,242 dengan t hitung 2,171 dan signifikansi 0,036, yang semuanya lebih signifikan dari nilai t tabel 1,998 dan tingkat signifikansi 0,05.

Secara simultan, ketiga variabel ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang diperkuat oleh nilai F hitung sebesar 19,231 dengan signifikansi 0,000. Temuan ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang mengonfirmasi pentingnya budaya kerja, sistem kerja yang terstruktur, serta pengembangan kompetensi sebagai faktor utama dalam meningkatkan motivasi, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, sistem kerja, dan pengembangan kompetensi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi masing-masing sebesar 25,18%, 16,73%, dan 16,29%. Secara simultan, ketiga variabel ini juga memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai F hitung 19,231 dan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 58,2% mengindikasikan bahwa variabel budaya kerja, sistem kerja, dan pengembangan kompetensi mampu menjelaskan 58,2% variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menjadi dasar bagi manajemen PT XYZ untuk mengembangkan strategi yang memaksimalkan ketiga faktor tersebut guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut tidak hanya memiliki pengaruh positif secara individual, tetapi juga secara simultan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, temuan ini

dapat menjadi dasar strategis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan program yang efektif. Dengan menguatkan budaya kerja yang kondusif, menerapkan sistem kerja yang terstruktur dan efisien, serta mengembangkan kompetensi karyawan secara berkelanjutan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara optimal.

Strategi ini dapat mencakup pengembangan pelatihan, peningkatan komunikasi internal, penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedures*), dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung motivasi serta inovasi. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan dukungan empiris yang kuat sebagai acuan dalam penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan di era persaingan bisnis yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In Revista Brasileira de Linguística Aplicada (Vol. 5, Issue 1).
- P. Pupung, A. S. R. D. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Prakarsa Alam Segar. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 3–4.
- Padmayoni, N. M. D. S. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Sektor Telekomunikasi. Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 2(1), 307–318.
- Sambuari, Z. N., Satriyono, R. D. A. P., & Anis, M. (2023). Analisis Perbaikan Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Pekerja Menggunakan Metode Macroergonomic Analysis and Design (Mead). Simposium Nasional RAPI XXI, 340–344.
- Sebayang, T. E., Jari, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., Syarifuddin, Siswanto, A., Afiyah, S., & Budiraharjo, J. (2023). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Sepriaono & Efitra (eds.); Cetakan Pe). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sudirman, Kondolayuk, M. L., Sriwahyuningrum, A., Cahaya, I. M. E., Astuti, N. L. S., Setiawan, J., Tandirerung, W. Y., Rahmi, S., Nusantari, D. O., Indrawari, F., Fittiriya, N. L., Aziza, N., Kurniawati, N., Wardhana, A., & Hasanah, T. (2023). Metodelogi Penelitian 1 (S. Haryanti (ed.); 1st ed.). Media Sains Indonesia.
- Syarifuddin Arief, Abdul Sahid, & Anne Abdul Rahman. (2022). Implementation of Standard Operating Procedure (Sop) in Improving Employee Performance in Pt Hadji Kalla Daya Branch Makassar. Proceeding of The International Conference on Economics and Business, 1(1), 20–31. <https://doi.org/10.55606/iceb.v1i1.132>
- Wardhana, A. (2024). Uji Validitas , Uji Reliabilitas , dan Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Jalur Menggunakan SPSS (Issue August).
- Yulianto, A., & Mochlasin, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Samudra Sunan Drajat). MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31958/mabis.v3i1.8138>