

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN PADA ANGKASA MART GROUP PEKANBARU

Satria Pratama

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Riau Pekanbaru
Jln. Tuanku Tambusai, Kota Pekanbaru, Riau, Indonesia
Email: satria.pratama.sp91@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Angkasa Mart Group, dengan jumlah responden sebanyak 47 responden. Penelitian ini bersifat *explanatory* yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan dalam bentuk tema dan kategori yang mengidentifikasi pola-pola dan tren yang muncul. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial budaya organisasi dan kepemimpinan diduga berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, persaingan bisnis menjadi sangat tajam, baik di pasar domestik maupun di pasar internasional. Produk apapun yang dihasilkan tidak terlepas dari unsur layanan, baik itu jasa sebagai produk inti maupun sebagai produk lengkap. Oleh karena itu, perhatian terhadap kepuasan pelanggan semakin besar dan dapat ditingkatkan lagi. Untuk memenangkan persaingan itu, Perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada para pelanggannya, hal ini turut mempengaruhi permintaan orang-orang di suatu negara pada bidang logistik dan manajemen rantai pasok menjadi meningkat.

Angkasa Mart Group merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ritel yang menjual berbagai produk barang konsumsi dan kebutuhan rumah tangga, dan mempunyai tujuan untuk menjadikan perusahaan yang mampu menghasilkan pelayanan yang profesional di bidangnya melalui bagian *frontliner* dimana mempunyai target yang harus dicapai. Untuk saat ini kualitas pelayanan di Angkasa Mart Group tidak mengalami banyak masalah, namun terdapat beberapa pelanggan atau konsumen yang menyampaikan masih kurang puas terhadap pelayanan di Angkasa Mart Group. Untuk memperbaiki kinerja tersebut, bisa dilakukan dengan cara *coaching counseling* dan *descending*. Karyawan Angkasa Mart Group adalah 47 orang karyawan yang terbagi pada tugas dan posisi masing-masing jabatan karyawan, karyawan perusahaan berbagai latar pendidikan, pendidikan tertinggi karyawan pada tingkat S1 dengan jumlah karyawan sebanyak 16 karyawan. Sampai saat ini Angkasa Mart memiliki 8 outlet yang tersebar di Kota Pekanbaru dan akan terus bertambah sesuai dengan permintaan lingkungan sekitar.

Kompetensi merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi organisasi apabila organisasi itu memiliki pondasi yang kuat yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten ini tentunya akan memberikan pelayanan yang optimal, berdasarkan hasil riset awal kompetensi karyawan perusahaan Angkasa Mart Group pada tahun 2019-2020 mengalami kenaikan dan penurunan. Penurunan kompetensi disebabkan kurang tercapainya target pekerjaan, pengalih tugas karyawan pada unit kerja lain, keterlambatan karyawan datang ke tempat kerja, pembuatan surat izin cuti yang tidak sesuai dengan prosedur sehingga dianggap tidak izin dan penyelesaian pekerjaan yang kurang teliti sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi dua kali.

Kompetensi dan organisasi adalah dua hal yang saling mempengaruhi, melalui budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat kompetensi. Pada dasarnya organisasi menginginkan agar budaya organisasi tidak berbeda dari kompetensi, karena jika terdapat perbedaan maka akan ada dua kelompok nilai yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi. Kinerja seseorang yang baik dapat dilihat dari hasil kerjanya yang telah sesuai dengan standar kinerja organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut (Ciomias & Di, 2016).

Budaya organisasi mengacu pada pola asumsi dasar bersama atau kelompok yang dapat memecahkan masalah yang diadopsi dari eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dipertimbangkan. Permasalahan yang ada berkaitan dengan budaya organisasi pada Angkasa Mart Group yaitu masih terdapat karyawan yang tidak bisa menyelesaikan *monthly report* dengan tepat waktu atau terlambat dari waktu yang telah ditetapkan oleh pemimpin, selain itu karyawan mengeluhkan jam kerja yang melebihi dari jam bekerja seharusnya yaitu 8 jam kerja. Faktor penting lain yang berkaitan dengan kompetensi adalah gaya kepemimpinan, kepemimpinan yang baik akan memberi target dalam setiap kebijakan, memberikan seluas-luasnya pengembangan karir terhadap karyawan, sehingga setiap kerja keras yang dilakukan karyawan akan selalu diperhatikan, tidak luput juga memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan agar tetap nyaman saat bekerja. Banyaknya target yang mesti diraih jika diimbangi dengan hal-hal tersebut bisa memulihkan kembali hasil kerja karyawan (Ciomias & Di, 2016).

Terdapat permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan di Angkasa Mart Group Pekanbaru, berdasarkan hasil wawancara terhadap 3 karyawan diduga pimpinan/kepala toko, mereka kurang mampu untuk memberikan motivasi terhadap bawahan dan memberikan acuan terhadap karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi, serta membangkitkan suasana dalam bekerja. Menurut Caroline (2014) menyatakan bahwa seorang pemimpin mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada perusahaannya harus memperhatikan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang mengenai pentingnya meningkatkan kompetensi kerja karyawan, maka pihak Angkasa Mart Group harus memperhatikan kembali apa yang dibutuhkan untuk menunjang kerja karyawan di lingkungan Angkasa Mart Group, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Angkasa Mart Group Pekanbaru”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan pada Angkasa Mart Group Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kompetensi karyawan pada Angkasa Mart Group Pekanbaru?

3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan pada Angkasa Mart Group Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kompetensi karyawan pada Angkasa Mart Group Pekanbaru.

4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini para pembaca dapat menambah pengetahuan serta wawasannya budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kompetensi karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam kebijakan terutama dalam sumber daya manusia guna meningkatkan kompetensi di dalam perusahaan.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi, wawasan, pengetahuan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dalam bidang ilmu ekonomi dan ilmu pengetahuan serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Karyawan

Menurut (Marlina et al., 2019) kompetensi berasal dari kata *competence* yang merujuk pada keadaan atau kondisi yang sesuai atau memadai. Kompetensi dalam pekerjaan lebih merujuk pada keadaan dimana seseorang merasa cocok dengan pekerjaannya di tempat kerja. Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang sangat lama. Pendefinisian kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik seseorang dalam pekerjaan atau situasi tertentu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan.

Budaya Organisasi

Suatu budaya organisasi yang kuat memberikan kepada karyawan suatu perusahaan yang jelas tentang cara menyelesaikan persoalan atau segala urusan yang ada di perusahaan, budaya memberikan stabilitas pada sebuah organisasi.

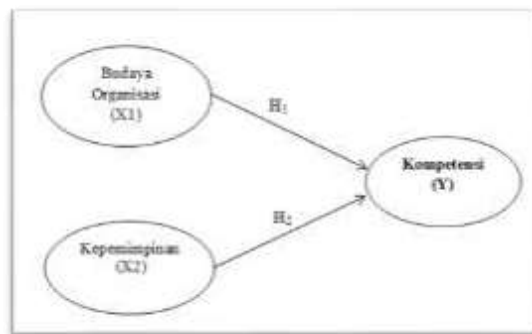
Untuk memperjelas mengenai penelitian budaya organisasi, maka penulis mengutip beberapa pendapat para ahli tentang budaya organisasi (perusahaan).

Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan menurut (Fahmi, 2016), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

4. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual penelitian secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian tentang bagaimana keterkaitan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, yang kemudian digambarkan dalam kerangka pemikiran penelitian, maka dapat dilihat hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan dengan peningkatan kompetensi karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat melalui paradigma penelitian sebagai berikut:

Keterangan:

X1: Budaya Organisasi

X2: Kepemimpinan

Y: Kompetensi Karyawan

5. Hipotesis Penelitian

Dari pengertian uraian yang telah dijelaskan di awal tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan pada Angkasa Mart Pekanbaru.

H2: Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan pada Angkasa Mart Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan bertujuan untuk menjalankan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik, karakteristik pola hubungan variabel. Menurut (Sugiyono, 2012) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kompetensi karyawan.

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh karyawan Angkasa Mart yang berjumlah sebanyak 47 karyawan. Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang menghasilkan jumlah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus yaitu seluruh karyawan pada Angkasa Mart yang berjumlah 47 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan angket yaitu dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang akan dijadikan sampel dari populasi. berikut ini yaitu:

- Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Teknik pengumpulan data observasi ini dilakukan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

- Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden

4. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya perbedaan penafsiran, maka penulis memberi batasan definisi operasional yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Indikator
Kompetensi	1. Karakter Pribadi (Traits) 2. Konsep Diri (Self Concept)

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Pengetahuan (Knowledge) 4. Keterampilan (Skill)
Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif memperhitungkan resiko 2. Orientasi pada hasil 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan 4. Berorientasi detail pada tugas
Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menganalisa pekerjaan 2. Kemampuan membuat dan evaluasi pekerjaan 3. Mempertimbangkan argument 4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan 5. Ketegasan dalam memerintah 6. Keterampilan berkomunikasi dengan bawahan 7. Kemampuan mendengar pada bawahan 8. Kemampuan menyampaikan pesan dengan baik

5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software *SmartPLS Versi 25.00* yang dijalankan dengan media komputer. Analisis data yang digunakan yaitu Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, pengujian koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std.
Budaya Org	47	25.0	40.0	34.5	3.3
Kepemimpinan	47	30.0	45.0	37.6	4.0
Kompetensi	47	43.0	59.0	52.2	3.5
Valid N	47				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berikut ini hasil untuk variabel independen:

- Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi (X1) dengan jumlah data sebanyak 47 sampel menunjukkan nilai minimum 25,0 dan nilai maksimum sebesar 40,0. Nilai mean atau nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan yang terdapat dalam sampel sebesar 34,553.
- Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan (X2) dengan jumlah data sebanyak 47 sampel menunjukkan nilai minimum 30,0 dan nilai maksimum sebesar 45,0. Nilai mean atau nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan yang terdapat dalam sampel sebesar 37,638.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 24,380 + 0,260X_1 + 0,502X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut ini:

- a. Nilai konstanta sebesar 24,380 ini berarti menunjukkan bahwa jika variabel independen (X_1 dan X_2) konstan, maka nilai kompetensi kerja akan meningkat sebesar 24,380.
- b. Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,260 menyatakan bahwa apabila variabel budaya organisasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka kompetensi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,260 satuan.
- c. Koefisien regresi kepemimpinan (X_2) sebesar 0,502 yang menyatakan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka kompetensi kerja (Y) akan meningkat pula sebesar 0,502 satuan.

b. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan dari hasil pengujian diatas maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

- 1) Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,089, dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel ($2,089 > 2,016$) dan signifikan sebesar ($0,043 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja (Y) pada Angkasa Mart Group Pekanbaru.

- 2) Variabel kepemimpinan (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,899, dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel ($4,899 > 2,016$) dan signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja (Y) pada Angkasa Mart Group Pekanbaru.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,541 atau 54,1%. Angka tersebut menyebutkan bahwa pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kompetensi kerja) sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya yaitu 45,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian. Maka dapat disimpulkan bahwa persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat cukup ketepatannya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis pertama secara diperoleh hasil signifikansi budaya organisasi, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,089 < 2,016$ dengan signifikansi $0,043 < 0,05$. Artinya adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja di Angkasa Mart Group Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh maka kompetensi kerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marlina, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi dengan indikator nilai peduli, profesional, dan integritas merupakan indikator dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis kedua secara signifikansi kepemimpinan dengan nilai diketahui t hitung $4,899 > t$ tabel $2,016$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan di Angkasa Mart Group Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis kedua yang menduga adanya pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kompetensi kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Soleman, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara terhadap kompetensi karyawan pada RSUD Muhammadiyah Yogyakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sebagaimana penelitian telah dilakukan hingga pada tahap analisis data, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan kompetensi kerja dapat dilihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan atau selisih antara hasil yang diperoleh dengan basis tugas yang ditetapkan perusahaan dan

masuk kategori setuju, sehingga budaya organisasi dan kepemimpinan akan meningkat.

2. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat kepemimpinan yang baik akan menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kompetensi kerja karyawan akan meningkat.

Saran

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali, namun pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kembali mengenai tingkat budaya organisasi pada perusahaan, karena dengan dari hasil tanggapan mencerminkan tingkat orientasi pada hasil masih rendah/kurang baik dan karyawan belum dapat mengevaluasi diri pada kesalahan yang telah terjadi sebelumnya agar karyawan untuk meningkatkan aspek konsisten dalam mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan pada nilai integritas.
2. Bagi Perusahaan agar memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan tunjangan dan premi agar para karyawan lebih meningkatkan produktivitasnya dalam kinerjanya sehingga target yang ditentukan perusahaan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, W. S. U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Tamzis Bandung. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISBA*.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis Volume 2 Nomor 6*, 135-150.
- Gorenak M, Ferjan M. 2015. The influences of organizational values on competencies managers. *Article in Ekonomie a Management*. 1(XVIII).
- Indrastuti, Sri. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. UR Press.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kotzab H, Teller C, Bourlakis M, Winsche S. (2019). Key competence of logistics and SCM professionals-the lifelong learning perspective. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Marlina, Devi (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat Perusahaan Umum Bulog). *Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*.
- Moeherton. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Purnama. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis UNTAR*.

- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. (2012). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. (2012). *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi, Edisi 3*, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Sagita, A.A Susilo, H., & W.S, M. . (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357–2747.
- Soetrisno. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesi Tbk Witel Bandung). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 952–962.
- Sutrisno E. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta (ID): Kencana Prenada Media Group.
- Wanjiku, N. A., & Lumwagi, N. (2014). Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(11), 112.
- Wibowo. (2016). *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Wirawan, d. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Manajemen*.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.

- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure Influence Convergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of IoT-Based Hydroponics for SIB Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.