

PENGARUH NILAI-NILAI INTI PERUSAHAAN, KOMPETENSI KARYAWAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ARKANA SOLUSI DIGITAL

Muh. Arief Indrawan¹, Bobby Wiryawan Saputra²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa, Jl. Dipati Ukur No.80, Bandung, Jawa Barat, Indonesia
Email: marief_indrawan@yahoo.com

Article History

Received: 18-07-2025

Revision: 27-07-2025

Accepted: 29-07-2025

Published: 31-07-2025

Abstract. This research analyzes the influence of corporate core values, employee competencies, and leadership styles on employee performance at PT Arkana Solusi Digital (Arkana), an IT service company in Indonesia. This study uses a quantitative approach with descriptive and verificative methods, as well as a cross-sectional study design. The research population is all employees of Arkana in Jakarta, with 63 respondents participating. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The research results indicate that simultaneously, the company's core values, employee competencies, and leadership style have a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.575, which means 57.5% of the variation in employee performance can be explained by these three variables. However, partially, the company's core values do not have a significant effect on employee performance ($p=0.374$), which indicates that the internalization of these values has not been optimal. In contrast, employee competencies ($p < 0.001$) and leadership style ($p = 0.009$) have a significant and positive effect on employee performance.

Keywords: Core Values of the Company, Employee Competencies, Leadership Style, Employee Performance, Arkana

Abstrak. Penelitian ini menganalisis pengaruh nilai-nilai inti perusahaan, kompetensi karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Arkana Solusi Digital (Arkana), sebuah perusahaan layanan IT di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif, serta desain studi lintas-seksional (cross-sectional). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Arkana di Jakarta, dengan 63 responden berpartisipasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, nilai-nilai inti perusahaan, kompetensi karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,575, yang berarti 57,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini. Namun, secara parsial, nilai-nilai inti perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p=0,374$), yang mengindikasikan bahwa internalisasi nilai-nilai tersebut belum optimal. Sebaliknya, kompetensi karyawan ($p < 0,001$) dan gaya kepemimpinan ($p = 0,009$) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Nilai-nilai Inti Perusahaan, Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Arkana

How to Cite: Indrawan, M. A & Saputra, B. W. (2025). Pengaruh Nilai-Nilai Inti Perusahaan, Kompetensi Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Arkana Solusi Digital. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (5), 6782-6787. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.3840>

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan konsumen dan tren teknologi. Sistem informasi yang terintegrasi, seperti *Enterprise Resource Planning (ERP)*, menjadi krusial untuk mengoptimalkan produktivitas, meningkatkan efisiensi, dan menghemat biaya operasional. Arkana (Arkana) adalah salah satu perusahaan IT Services yang memegang lisensi implementasi ERP Odoo di Indonesia, berperan strategis dalam mendukung transformasi digital bagi berbagai sektor industri. Keberhasilan implementasi ERP tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kinerja karyawan yang terlibat. Kinerja karyawan memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi, khususnya di sektor teknologi digital (Wahyupi, 2019). Penelitian ini berfokus pada tiga aspek fundamental yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan: nilai-nilai inti perusahaan, kompetensi karyawan, dan gaya kepemimpinan.

Nilai-nilai inti perusahaan berfungsi sebagai fondasi budaya organisasi yang membimbing perilaku dan pengambilan keputusan. Penelitian terdahulu menunjukkan internalisasi nilai-nilai yang kuat dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Arkana sendiri telah merumuskan nilai-nilai inti dalam tiga pilar: nilai religius, nilai profesional (Amanah, Integritas, Standar Kualitas, Pembelajar, Bermanfaat), dan nilai berkelas (etika tinggi, penampilan menarik, eq tinggi, berwawasan luas, berjejaring, *adaptable*, kesadaran sosial dan lingkungan). Perusahaan telah berupaya menginternalisasi nilai-nilai ini melalui berbagai program, termasuk kegiatan keagamaan (Santika, 2020).

Kompetensi karyawan, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, merupakan modal esensial dalam melaksanakan tugas. Studi empiris konsisten menunjukkan bahwa karyawan dengan kompetensi memadai cenderung berkinerja lebih baik. Di Arkana, kompetensi mencakup keahlian programming (*developer*), analisis sistem (*functional analyst*), dan manajemen proyek. Namun, terdapat tantangan dalam pengembangan kompetensi, seperti rendahnya tingkat konversi *leads* menjadi *Purchase Order (PO)* oleh tim penjualan (20,7% di 2024 dan 18,9% di Q1 2025, di bawah target 30%) dan belum komprehensifnya program pengembangan kompetensi.

Gaya kepemimpinan juga sangat memengaruhi pemanfaatan potensi karyawan. Manajemen Arkana didominasi oleh individu berusia 30-an, mencerminkan pendekatan yang dinamis dan kolaboratif. Namun, belum ada standar atau pola kepemimpinan yang terpadu dan seragam di seluruh departemen, yang berpotensi menciptakan inkonsistensi dalam arahan dan evaluasi kinerja (Lubis, 2019). Produktivitas karyawan secara keseluruhan masih rendah,

seperti ditunjukkan oleh penurunan Gross Profit Margin per Man Power dari -2,9% menjadi -15,5%. Penelitian ini menganalisis pengaruh nilai-nilai inti perusahaan, kompetensi karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Arkana Solusi Digital (Arkana), sebuah perusahaan layanan IT di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Desain penelitian cross-sectional digunakan untuk mengumpulkan data pada satu waktu tertentu. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Arkana, dengan jumlah sampel 63 responden yang berhasil dikumpulkan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner terdiri dari bagian mengenai demografi responden (jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan) serta indikator untuk mengukur nilai-nilai inti perusahaan, kompetensi karyawan, dan gaya kepemimpinan.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel ($df=61$, signifikansi 5%, r -tabel = 0,2480). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, dengan nilai di atas 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, ASymp. Sig. 2-tailed) $> 0,05$ dan uji heteroskedastisitas (Uji Glejser). Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji F (simultan), dan uji t (parsial). Hipotesis penelitian ini yaitu:

- H1: Nilai-nilai inti perusahaan, kompetensi karyawan, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Arkana.
- H2: Nilai-nilai inti perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Arkana.
- H3: Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Arkana.
- H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Arkana.

HASIL DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Sebanyak 63 responden berpartisipasi dalam penelitian. Seluruh responden (100%) berjenis kelamin laki-laki. Mayoritas responden berusia 25-34 tahun (75%), dengan masa kerja 1-3 tahun (46%), dan pendidikan terakhir Sarjana (S1) (83%).

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Validitas: Seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2480). Reliabilitas: Nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel di atas 0,70, menunjukkan instrumen penelitian reliabel. Normalitas: Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), mengindikasikan data residual terdistribusi normal. Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 9,29 + 0,21X_1 + 0,59X_2 + 0,13X_3 + 4848.$$

Konstanta 9,29 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, kinerja karyawan diprediksi sebesar 9,29. Koefisien regresi positif untuk semua variabel ($X_1=0,21$; $X_2=0,59$; $X_3=0,13$) menunjukkan hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan nilai-nilai inti perusahaan, kompetensi karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mendukung Hipotesis H1. Koefisien Determinasi (R^2): Nilai R^2 sebesar 0,575 menunjukkan bahwa 57,5% varians kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji t (Parsial)

Nilai-Nilai Inti Perusahaan (X_1): Koefisien regresi tidak signifikan ($p = 0,374$). Ini berarti secara parsial nilai-nilai inti perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Hipotesis H2 ditolak. Temuan ini kontradiktif dengan beberapa studi sebelumnya, namun didukung oleh penelitian Inasoria (2025) yang menemukan korelasi positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan internalisasi nilai-nilai inti di Arkana belum optimal. Kompetensi Karyawan (X_2): Koefisien regresi signifikan ($p < 0,001$), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mendukung Hipotesis H3. Gaya Kepemimpinan (X_3): Koefisien regresi signifikan ($p = 0,009$), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mendukung Hipotesis H4.

DISKUSI

Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun nilai-nilai inti perusahaan di Arkana sudah dirumuskan dan diupayakan internalisasinya, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan belum signifikan. Ini bisa jadi karena "kesenjangan nilai tindakan" yang mengikis kepercayaan atau membutuhkan waktu lebih lama untuk sepenuhnya terinternalisasi dan menunjukkan efeknya. Konsistensi antara nilai yang dinyatakan dan praktik aktual sangat penting untuk internalisasi yang efektif. Sebaliknya, kompetensi karyawan memiliki dampak yang jelas dan signifikan terhadap kinerja. Ini menggarisbawahi pentingnya program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan komprehensif, mengingat masih adanya tantangan seperti ketergantungan pada individu kunci dan rendahnya tingkat konversi Leads menjadi PO (Sullivan et al., 2020).

Gaya kepemimpinan juga terbukti berpengaruh signifikan. Variasi dan inkonsistensi gaya kepemimpinan yang diamati di Arkana berisiko menimbulkan kebingungan dan memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan (Putri & Sary, 2023). Oleh karena itu, standardisasi dan peningkatan kualitas kepemimpinan menjadi krusial. Secara umum, meskipun kinerja karyawan dinilai baik, data produktivitas menunjukkan adanya penurunan Gross Profit Margin per Man Power. Ini mengindikasikan perlunya perbaikan operasional dan peningkatan sistem manajemen kinerja serta umpan balik yang terukur, objektif, adil, dan transparan

KESIMPULAN

- Nilai-nilai inti perusahaan, kompetensi karyawan, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Arkana. Ketiga variabel ini menjelaskan 57,5% variasi kinerja karyawan.
 - Nilai-nilai inti organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Keterbatasan Penelitian

- Dinamika Perubahan: Desain lintas sektoral (*cross-sectional*) membatasi analisis dinamika perubahan atau dampak jangka panjang dari variabel yang diteliti, terutama untuk nilai-nilai inti perusahaan yang membutuhkan waktu internalisasi lebih lama.
- Studi Kasus Tunggal: Penelitian dilakukan hanya pada satu perusahaan (Arkana), yang memiliki karakteristik unik (100% laki-laki, didominasi generasi muda, fokus pada ERP Odoo). Hal ini membatasi generalisasi hasil ke perusahaan lain.

- Bias metode umum (*Common Method Bias*): Penggunaan kuesioner self-report sebagai satu-satunya metode pengumpulan data primer berpotensi menimbulkan bias, di mana korelasi antarvariabel mungkin diperkuat oleh konsistensi gaya respons responden.

REFERENSI

- Afifah, N., Sari, P., & Wijaya, H. (2024). Peran disiplin kerja sebagai mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(2), 28–35.
- Auliyani, D., & Mulyanti, R. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 31–39.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Firmansyah, E., & Winarto, S. (2024). Gaya kepemimpinan dan kinerja fakultas. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 6(1), 29–36.
- Ghozali, M. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Inasoria, T. (2025). Internalisasi nilai inti dan produktivitas. *Jurnal Manajemen Produktivitas*, 3(2), 178–186.
- Intani, F., & Pujiyanto, B. (2024). Core values dan kinerja: Studi empiris di perusahaan X. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 12(1), 79–87.
- Jambura, R. (2025). Analisis kompetensi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 479–488.
- Lubis, A. (2019). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja di PT BPR Duta Paramarta [Tesis, Universitas X]*.
- Mulyadi, M., & Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Obukor, M., Akinyi, S., & Otieno, F. (2023). Core values dimensions and employee performance. *African Journal of Business Management*, 17(4), 33–41.
- Putri, N., & Sary, A. (2023). Core values and work performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Business Ethics Practice*, 14(3), 33–36.
- Santika, R. (2020). Implementasi nilai inti di BPS: Dampak pada kinerja pegawai. *Jurnal Statistik dan Organisasi*, 7(1), 45–53.
- Setiawan, D., & Wulansari, N. (2023). Budaya organisasi dan kinerja: Kajian di industri manufaktur. *Jurnal Studi Organisasi*, 9(3), 460–468.
- Sullivan, K., Peterson, R., & Sweeney, T. (2002). Corporate core values and organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 37(3), 245–260.
- Sunyoto, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Tarimo, P., Nyoni, L., & Kambarage, D. (2024). Core values and employee performance: A study in Tanzanian firms. *International Journal of Organizational Culture*, 11(2), 61–70.
- Wahyupi, D. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*.
- Wulandari, S., Firmansyah, A., & Prasetyo, B. (2024). Analisis pengaruh kompetensi dan komitmen karyawan terhadap kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(2), 120–135.
- Yanti, L., Rahman, F., & Hartono, K. (2025). Gaya kepemimpinan dan kompetensi: Dampaknya pada kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 45–60.
- Yozi, I., & Amalia, R. (2024). Pengaruh core values BerAkhlaq pada kinerja pegawai. *Jurnal Etika Bisnis*, 5(1), 73–81.