

## Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Firma NISD & Rekan Jakarta Selatan

Tri Yunianingsih

Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: [triyuniania@gmail.com](mailto:triyuniania@gmail.com)

**Abstract:** *Employee performance measures the success of an organization in achieving its mission and completing a task. The work culture must be designed in such a way that it achieves the goals of the organization and at the same time realizes the individual goals of employees. Competence can affect the improvement of the performance of an employee when the employee has good competence in a professional attitude such as having a cooperative relationship with a colleague in completing a job. The research method used in this research is statistical quantitative. The population in this study is the entire employee of NISD & Partners with a total population of 36 employees. The data collection technique used is a survey method by spreading the questionnaire. The research uses data analysis methods such as validity test, reliability test, classical assumption test, double linear regression test and hypothesis test. Data analysis uses the IMB program SPSS Statistic Ver. 25. The results of this study show that work culture variables have a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *motivation, work environment, employee performance.*

**Abstrak:** Kinerja karyawan mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan suatu tugas. Budaya kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan organisasi dan pada saat yang sama juga mewujudkan tujuan individu karyawan. Kompetensi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa sikap yang profesional seperti terjalannya hubungan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Firma NISD & Rekan dengan total populasi sebanyak 36 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Analisis data menggunakan program IMB SPSS Statistic Ver. 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah individu-individu produktif yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik lembaga yang berfungsi sebagai aset maupun perusahaan, yang kompetensinya harus dilatih dan dikembangkan. Sumber daya manusia adalah elemen sumber daya yang paling penting dari suatu organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi karena. Sumber daya manusia merupakan hal yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia dengan pengetahuan dan berkualitas tinggi. Sumber daya manusia bekerja dengan baik ketika organisasi dapat mendukung pengembangan karir mereka dengan memeriksa kemampuan mereka sebenarnya.

Budaya kerja adalah sebuah proses memberikan pengetahuan dan keterampilan tertentu serta sikap kepada karyawan agar semakin profesional dan mampu memikul tanggung jawabnya secara lebih baik dan sesuai standar. Kompetensi menjadi salah satu alasan penting

untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Karena karakteristik utama dan paling penting dari setiap orang, kompetensi sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil terbaik di tempat kerja, baik untuk bisnis atau organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses kerja yang berlangsung dalam waktu dan tempat karyawan dan organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan suatu tugas atau tugas. Seorang individu harus memiliki keterampilan tertentu. Jika kinerja karyawan memburuk, hal itu juga dapat mempengaruhi dan melemahkan kinerja perusahaan, dan akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Budaya Kerja**

Menurut (Hasi, 2020) Budaya kerja merupakan suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mencegah masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan sudah bekerja dengan baik. Sedangkan menurut (Irmayanti, 2020) Budaya kerja yang baik di tempat kerja akan sangat mempengaruhi kualitas karyawan dalam meningkatkan kerja sama tim dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Septiyansa, 2022) indikator budaya kerja sebagai berikut :

1. Disiplin
2. Keterbukaan
3. Saling menghargai
4. Kerjasama

### **Kompetensi**

(Rosmaini & Tanjung, 2019) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Menurut Iswahyu dalam (Irmayanti, 2020) kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya. Indikator kompetensi menurut PERKA ANRI Nomor 6 Tahun 2016 dalam (Bukhori, 2019) yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. Sikap

## **Kinerja**

Istilah kinerja menurut dwija dalam (Faizal, 2019) berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus mempunyai tingkat kemampuan tertentu. Jika kinerja karyawan menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai. Terdapat lima alasan mengapa perusahaan harus melakukan penilaian kinerja (Dessler, 2015) :

- A. Sebagian besar pemberi kerja mendasarkan keputusan bayaran, promosi, dan retensi pada penilaian karyawan.
- B. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
- C. Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
- D. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkannya.
- E. Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian di dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang akan digunakan adalah survey kepada responden melalui penyebaran kuesioner secara *online* dan *offline*. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data ini menggunakan beberapa cara untuk pengambilannya yaitu: kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Pada penelitian ini terdapat beberapa tahapan dalam menganalisis data yaitu: uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Sig.	Person Correlaction	Keterangan
Budaya Kerja	X1P1	0,000	0,768**	Valid
	X1P2	0,000	0,768**	Valid
	X1P3	0,000	0,568**	Valid
	X1P4	0,000	0,684**	Valid
	X1P5	0,000	0,637**	Valid
	X1P6	0,001	0,548**	Valid
	X1P7	0,000	0,673**	Valid
	X1P8	0,026	0,372**	Valid
	X1P9	0,000	0,664**	Valid
	X1P10	0,000	0,618**	Valid
Kompetensi	X2P1	0,000	0,763**	Valid
	X2P2	0,000	0,661**	Valid
	X2P3	0,000	0,559**	Valid
	X2P4	0,000	0,592**	Valid
	X2P5	0,000	0,763**	Valid
	X2P6	0,000	0,661**	Valid
	X2P7	0,000	0,559**	Valid
	X2P8	0,000	0,729**	Valid
	X2P9	0,000	0,641**	Valid
	X210	0,006	0,449**	Valid
Kinerja	YP1	0,000	0,624**	Valid
	YP2	0,000	0,606**	Valid
	YP3	0,000	0,640**	Valid
	YP4	0,001	0,538**	Valid
	YP5	0,000	0,694**	Valid
	YP6	0,001	0,512**	Valid
	YP7	0,000	0,766**	Valid
	YP8	0,015	0,401**	Valid
	YP9	0,000	0,639**	Valid
	YP10	0,000	0,566**	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Hasil Uji Validitas menunjukkan untuk variabel budaya kerja, kompetensi, dan kinerja memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  table dengan demikian item pertanyaan tersebut dinyatakan “valid”.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabel**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Status
1	Budaya Kerja	0,824	Reliabel
2	Kompetensi	0,836	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,797	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan dari variabel penelitian ini (budaya kerja, kompetensi dan kinerja karyawan) dinyatakan reliabel, karena dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha yang jauh lebih besar dari tingkat signifikan reliabel  $>$  0,6. Dengan demikian seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91836871
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.055
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu 0,200 artinya hasil menunjukkan bahwa tingkat signifikan diatas 0,05 dan artinya bahwa data dapat dikatakan normal dan layak untuk diuji.

### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

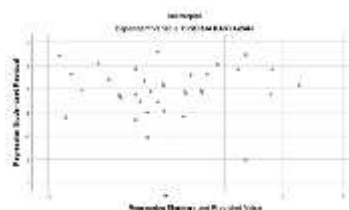
Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.634	1.948		.839	.407		
	BUDAYA KERJA	.614	.083	.656	7.414	.000	.254	3.938
	KOMPETENSI	.350	.091	.342	3.863	.000	.254	3.938

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) adalah  $3,938 < 10$  dan nilai *tolerance* valuenya  $0,254 > 0,1$  maka dapat disimpulkan jika tabel di atas tidak terjadi multikolineritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Maka jika dilihat pada gambar 1 diatas dapat disimpulkan bahwa hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik data yang tidak memiliki pola tertentu yang teratur di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedasitas terpenuhi dalam model regresi tersebut.

#### 4. Uji Linearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Kerja**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * BUDAYA KERJA	Between Groups	(Combined)	419.200	15	27.947	18.147	.000
		Linearity	407.135	1	407.135	264.373	.000
		Deviation from Linearity	12.065	14	.862	.560	.865
	Within Groups		30.800	20	1.540		
	Total		450.000	35			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui sig *devitation from linearity* sebesar 0,865 > 0,05 maka data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linearitas antara budaya kerja dengan kinerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Variabel Kompetensi**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KOMPETENSI	Between Groups	(Combined)	392.800	14	28.057	10.301	.000
		Linearity	371.314	1	371.314	136.322	.000
		Deviation from Linearity	21.486	13	1.653	.607	.822
	Within Groups		57.200	21	2.724		
	Total		450.000	35			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui sig *devitation from linearity* sebesar 0,822 > 0,05 maka data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linearitas antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.634	1.948		.839	.407
	BUDAYA KERJA	.614	.083	.656	7.414	.000
	KOMPETENSI	.350	.091	.342	3.863	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Dari tabel diatas diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,634 + 0,614 (X_1) + 0,350 (X_2)$$

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F (Silmutan)

**Tabel 8. Hasil Uji F (Silmutan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.481	2	210.240	235.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	29.519	33	.895		
	Total	450.000	35			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA KERJA

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti terdapat bukti untuk menerima hipotesis nol bahwa ada pengaruh simultan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Selain itu, nilai  $f_{hitung}$  sebesar 235,033 > dibandingkan dengan  $f_{tabel}$  sebesar 3,27 dengan derajat kebebasan 2 dan 34. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

## 2. Uji T (Parsial)

**Tabel 9. Hasil Uji F ( Simultan )**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.634	1.948		.839	.407
	BUDAYA KERJA	.614	.083	.656	7.414	.000
	KOMPETENSI	.350	.091	.342	3.863	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan hasil uji diatas maka dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut :

- Pengujian variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diperoleh  $t_{hitung}$  positif  $7,414 > t_{tabel}$  2.035 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- Pengujian variabel Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diperoleh  $t_{hitung}$   $3,863 > t_{tabel}$  2.035 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, variabel Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

## 3. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 <sup>a</sup>	.934	.930	.94579

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Budaya Kerja (X1)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver.22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien R Square sebesar 0,934 jika di presentasikan maka besarnya pengaruh variabel secara simultan adalah 93,4%.

## Kesimpulan

Maka adapun kesimpulan yang dapat dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Pada variabel budaya kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 7,414.



2. Pada variabel kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,863.
3. Pada variabel independen yaitu budaya kerja (X1) dan kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 235,033. Dan nilai koefisien R Square sebesar 93,4 % yang menandakan bahwa model regresi cocok untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sisanya 6,6 % di pengaruhi faktor lain.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini yang telah dijelaskan diatas, untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan maka dapat diberikan saran :

1. Untuk dapat meningkatkan budaya kerja perusahaan dapat memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi dan *punishment* yang sesuai untuk karyawan yang melanggar aturan.
2. Perusahaan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan cara mengadakan pelatihan kepada karyawan dan mengimplementasikan pelatihan yang didapat secara rutin.
3. Untuk peneliti selanjutnya penulis menyarankan agar skripsi ini bisa menjadi referensi serta dapat ditambahkan juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR REFERENSI

- Bukhori, F., & . L. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Arsiparis di Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI). *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 12(1), 51. <https://doi.org/10.22146/khazanah.47259>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelica (ed.); 14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Hasi, Effendy, & Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Septiyansa, S., Widodo, J., & Indartuti, E. (2022). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Memberikan Pelayanan Perizinan. *Seminar Nasional Hasil Skripsi*, 1(01), 266–270.