

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wisma Benhil Group Makassar

M. Yusril<sup>1</sup>, Ibrahim Syah<sup>2</sup>, Andi Ahmad Haris Punagi<sup>3</sup>

Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI-YAPMI, Makassar, Indonesia

### Abstrak

#### **Kata kunci:**

Budaya Organisasi,  
Kompetensi Kerja,  
Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisma Benhil Group Makassar. Strategi Pemeriksaan yang digunakan dalam investigasi penelitian ini adalah teknik kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah berjumlah 30 orang yang ada pada CV. Wisma Benhil Group .Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, realibilitas, uji normalitas, uji hipotesis, uji regresi ( Uji t dan Uji f) dengan porgram SPSS versi 22. Hasil penelitian variabel-variabel ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan kompetensi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R square sebesar 0,374 atau 37% yang artinya budaya organisasi dan kompetensi kerja sebesar 37% serta selebihnya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Abstrak

#### **Keywords :**

*Organizational Culture,  
Work Competence,  
Employee Performance.*

*This study aims to determine the influence of organizational culture and work competency on employee performance at CV. Wisma Benhil Group Makassar. The examination strategy used in this research investigation is quantitative technique. Respondents in this study were 30 people at CV. Wisma Benhil Group. Data collection techniques in this study include observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis techniques in this study are validity test, reliability test, normality test, hypothesis test, regression test (t test and f test) with SPSS version 22 program. The results of the study of these variables indicate that organizational culture (X1) has a significant effect on employee performance (Y) and work competency (X2) has a significant effect on employee performance (Y). The R square value is 0.374 or 37%, which means that organizational culture and work competency are 37% and the remaining 26% is influenced by other variables not used in this study.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, di mana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup banyak aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan.

Dan menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan yang diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat. Kompetensi berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk. Banyak sekali studi dan penelitian yang membahas tentang kompetensi di dunia kerja ini. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, di yakini dan di terapkan oleh suatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Setiap perusahaan mempunyai tingkat budaya organisasi dan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang berbudaya organisasi rendah maupun tinggi. Budaya organisasi mampu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan yang mengarah ke peningkatan kinerja yang di miliki karyawan, selain itu juga kompetensi dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja pada keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan kemampuan (ability) yang sesuai dengan kapasitas nya.

Dalam hal ini, budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Budaya organisasi juga bisa di definisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung semua keberagaman atau pluralisme. Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada disuatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya dan biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi, dan seluruh nilai didalamnya. Sehingga, budaya organisasi ini akan di refleksikan melalui kegiatan mereka sehari-hari, mulai dari interaksinya dengan orang lain, caranya bekerja dan ekspektasi di masa depan.

Karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja (Abdi dan Wahid 2018) . Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah memperhatikan peranan sumber daya manusia dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup Perusahaan.

CV. Wisma Benhil Group Makassar dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik yang unik, termasuk berbagai macam layanan dan produk yang ditawarkan, serta jumlah karyawan yang cukup besar untuk mendapatkan data yang representatif. Selain itu, perusahaan ini sedang dalam fase ekspansi, yang menjadikannya menarik untuk diteliti bagaimana budaya organisasi dan kompetensi karyawan dapat berkontribusi terhadap kinerja selama masa

pertumbuhan ini. perusahaan yang sedang berkembang seperti CV. Wisma Benhil Group Makassar. Selain itu, kesenjangan antara kenyataan yang ada (das sein) dan apa yang seharusnya terjadi (das sollen) juga menjadi fokus penelitian ini, yaitu bagaimana seharusnya budaya organisasi dan kompetensi karyawan dikembangkan untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini akan mengisi gap tersebut dengan melakukan analisis mendalam tentang bagaimana kombinasi budaya organisasi dan kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja secara spesifik di CV. Wisma Benhil Group Makassar. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah fokus pada interaksi antara budaya organisasi dan kompetensi dalam konteks perusahaan yang sedang dalam fase ekspansi.

Berdasarkan beberapa uraian penjelasan dan kasus yang terjadi di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul sebagai berikut: “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wisma Benhil Group Makassar”

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Wisma Benhil Group Makassar yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, kuesioner dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif yang terdiri dari uji normalitas, uji validitas, dan uji reabilitas, Uji hipotesis yang terdiri dari uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel Analisis Statistik Deskriptif

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	30	12	15	13.50	.731
Kompetensi Kerja	30	12	15	13.63	.718
Kinerja Karyawan	30	13	15	13.73	.691
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 30 dan 30 data sampai kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat dijelaskan hasil sebagai berikut.

1. Variabel Budaya organisasi (X1), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimumnya adalah 12 sedangkan nilai maximumnya adalah 15, nilai rata-rata nya sebesar 13,50 dan standar deviasinya adalah 0,731
2. Variabel Kompetensi Kerja (X2), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimumnya adalah 12 sedangkan nilai maximumnya adalah 15, nilai rata-rata nya sebesar 13.63 dan standar deviasinya adalah 0,718
3. Variabel Kinerja karyawan (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai

minimumnya adalah 13 sedangkan nilai maximumnya adalah 15, nilai rata-rata nya sebesar 13,73 dan standar deviasinya adalah 0,691

Tabel Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23260063
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.123
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141 <sup>c</sup>

Berdasarkan tabel data SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,141 lebih besar dari 0,005. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel budaya organisasi X1 dankompetensi kerja X2 serta kinerja karyawan Y berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normal.

Tabel Uji Validitas Variabel (budaya Organisasi X1)

<b>VARIABEL X1</b>	<b>R HITUNG</b>	<b>R TABEL</b>	<b>KETERANGAN</b>
X1.1	0.473	0.361	VALID
X1.2	0.473	0.361	VALID
X1.3	0.510	0.361	VALID

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X1 yaitu Budaya Organisasi didapatkan hasil seluruh pernyataan pada Budaya Organisasi yang berjumlah 3 pernyataan dikatakan valid, karena nilai rhitung > rtabel.

Tabel Uji Validitas Variabel (Kompetensi Kerja X2)

<b>VARIABEL X2</b>	<b>R HITUNG</b>	<b>R TABEL</b>	<b>KETERANGAN</b>
X2.1	0.520	0.361	VALID
X2.2	0.403	0.361	VALID
X2.3	0.534	0.361	VALID

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X2 yaitu Kompetensi Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada Kompetensi kerja yang berjumlah 3 pernyataan dikatakan valid, karena nilai rhitung > rtabel.

Tabel Uji Validitas Variabel (Kinerja Karyawan Y)

VARIABEL Y	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Y1.1	0.686	0.361	VALID
Y1.2	0.280	0.361	VALID
Y1.3	0.414	0.361	VALID

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada Kinerja Karyawan yang berjumlah 3 pernyataan dikatakan valid, karena nilai rhitung > rtabel.

Tabel Uji Realibitas Variabel X1 Budaya Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.619	3

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,619 > 0,60 maka seluruh instrument pertanyaan dinyatakan reliable.

Tabel Uji Realibilitas Variabel X2 Kompetensi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.628	3

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,628 > 0,60 maka seluruh instrument pertanyaan dinyatakan reliable.

Tabel Uji Realibitas Variabel Y Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.844	3

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,844 > 0,60 maka seluruh instrument pertanyaan dinyatakan reliable.

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.981	3.033	
Budaya Organisasi	.189	.186	.200
Kompetensi Kerja	.014	.190	.015

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 10.981 dan untuk Budaya organisasi X1 (nilai  $\beta$ ) sebesar 0.189 dan Kompetensi Kerja X2 (nilai  $\beta$ ) sebesar 0.014. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10.981 + 0.189 - 0.014 + e$$

Terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS versi 22, nilai dari Budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.189 dan nilai Kompetensi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.014 dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

1. Nilai konstanta tersebut sebesar 10.981 yang memberikan arti bahwa jika Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) diasumsikan = 0 atau konstanta, maka kinerja karyawan sebesar 10.981
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.189 artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.189 . Koefisien bernilai positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan , maka semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga tinggi.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Kerja (X2) sebesar mengalami perubahan sebesar 1% 0.014 dapat diartikan jika Kompetensi Kerj mengalami perubahan sebesar 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0.014.

Tabel Uji Signifikansi Secara Parsial (T)

Hasil Uji Signifikansi Secara Parsial (T)

**Budaya Organisasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.004	2.485		1.611	.118
X01	.462	.118	.595	3.918	.001

**Kompetensi Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.676	2.831		1.652	.110
X02	.428	.134	.518	3.202	.003

Berdasarkan tabel di atas, maka pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut : hasil signifikan dari Budaya Organisasi (X1) adalah nilai sig 0.118 dimana hasil tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 dan jika dilihat t hitung sebesar 3.918 lebih besar dari t tabel 1.703 dan hasil signifikan dari variabel kompetensi kerja (X2) adalah nilai sig 0,003 dimana hasil tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 dan jika dilihat t hitung sebesar 3.202 lebih besar dari t tabel atau 1.703 dan dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan begitupun dengan kompetensi kerja (X2) ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel Uji Simultan (F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.787	2	2.893	9.669	.001 <sup>b</sup>
	Residual	8.080	27	.299		
	Total	13.867	29			

Berdasarkan hasil dari tabel dapat dilihat nilai F hitung dan nilai signifikan yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat Kesimpulan menerima atau menolak H0, terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai F-tabel yang akan digunakan. Untuk menentukan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df1) = k - 1 dan (df2) = n - k, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika F-hitung > F-tabel dan nilai signifikan < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika F-hitung < F-tabel dan nilai signifikan > 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jadi, df1 = 3-1 = 2 dan df2 = n-k = 30-3 = 27 . Maka kesimpulannya nilai signifikansi dari variabel X1 (Budaya Organisasi) dan Variabel X2 (Kompetensi Kerja ) terhadap Variabel Y (Kinerja karyawan ) 0,001 < 0,05 dan nilai F hitung 9.669 > 3,112 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3

diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara keseluruhan antara variabel Budaya Organisasi ( Variabel X1) dan Kompetensi Kerja (Variabel X2) terhadap variabel kinerja karyawan ( Variabel Y)

Tabel Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.374	.547

Nilai adjusted R square sebesar 0,374 artinya adalah bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 39%, sementara sisanya sebesar 37% (100%–79%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

**KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan yang bisa diambil dari pengujian ini berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari Hasil penelitian pada hipotesis 1 yang menunjukkan bahwa hasil terdapat pengaruh signifikan pada budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisma Benhil *Group* Makassar.
2. Dari hasil penelitian pada hipotesis 2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada gaya kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisma Benhil *Group* Makassar
3. Dari hasil pada hipotesis 3 menunjukkan bahwa hasil terdapat pengaruh signifikan pada budaya organisasi dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisma Benhil *Group* Makassar.

**REFERENSI**

Asman,Z.,&Rony,Z.T.(2023). *Budaya Organisaai terhadap Produktivitas Kerja : Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 1(1), 68*<https://ogzrespublish.com/index.php/JEB/>

Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.*

Di, K., Putra, P. T., & Jaya, K. (2023).*Budaya Organisasi dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja di pt. putra khatulistiwa jaya. 2(3), 272–285.*

Faqih, F., Awasinombu, A. H., Juharsah, J., Sukotjo, E., & Hastuti, H. (2023). *Budaya Organisasi dan komptensi kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada Pt. Merbaujaya Indabraya. Jurnal Manajemen Dan Kemirausahaan, 15(1),41*.<https://doi.org/10.55598/jmk.v15i1.3090>

- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). *Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
- Rahmaoktaviani, D., & Setiawan, I. (2020). *Pengelolaan Bisnis Sanggar Senam Aerobik di Kabupaten Rembang. Physical Education and Sport*, 1(2), 409–413.
- Rosyida, S. A., Sawitri, B., & Purnomo, D. (2021). *Hubungan Karakteristik Petani dengan Tingkat Adopsi Inovasi Pembuatan Bokashi dari Limbah Ternak Sapi. Jurnal KIRANA*, 2(1), 54.  
<https://doi.org/10.19184/jkkn.v2i1.27154>
- Saputro, R.R.C. (2020). *Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo*.
- Samudera, F., & Agustina, T.S. (2024). *Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Farkhanss Towing Service Kota Surabaya. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 165–175.  
<https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3667>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.