

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)
UIP3B SUMATERA UPT PALEMBANG**

Syahyuni¹, Syaiful Sahri², Dita Marisa Putri³

^{1,2)} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan*

³⁾ *STIA Satya Negara, Palembang, Sumatera Selatan*

Email : ¹ syahyuni@univ-tridinanti.ac.id , ² syaiful_sahri@univ-tridinanti.ac.id,

³ ditamalisa87@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Submitted :
12/06/2024

Review :
20/06/2024

Revised :
25/06/2024

Accepted :
30/06/2024

Publish :
31/12/2023

Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi peran modal intelektual terhadap kinerja perusahaan yang mengarah pada peningkatan daya saing yang berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan modal intelektual (human capital, relational capital, dan spiritual capital) dan kinerja, kemudian menghubungkan dengan peningkatan daya saing. Secara khusus, hal ini berkaitan dengan bagaimana menghasilkan model hubungan antara modal intelektual yang dapat digunakan untuk mengembangkan kinerja perusahaan yang baik sehingga dapat meningkatkan daya saing. Sampel adalah karyawan sejumlah 100 orang, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dalam satu waktu (cross section) dengan Teknik analisis yaitu SEM-PLS menggunakan SMARTPLS. Hasil penelitian mengungkap bahwa modal manusia dan spiritual berpengaruh signifikan terhadap modal intelektual, daya saing memediasi hubungan antara modal intelektual dengan kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Modal intelektual, modal manusia, modal relasional, modal spiritual dan kinerja perusahaan.

ABSTRACT

This study discusses the Effect of Competence (X1), Organizational Culture (X2) and Commitment (X3) on employee performance (Y) which aims to examine the effect of Competence, Organizational Culture and Commitment on employee performance at PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Palembang. The samples used in this study were 55 employees with the saturated sample method. The data used are primary data and secondary data. Data collection using a questionnaire and hypothesis testing using multiple regression analysis using the help of the SPSS 24.0 program. The results of this test state that Competency, Organizational Culture, and Commitment have a positive and significant effect on employee performance. From the research conducted, the authors conclude that Competency, Organizational Culture, and Commitment have positive direction coefficients on employee performance, Competency Correlation Coefficient, Organizational Culture, Commitment with Positive Correlation. Based on the Competency t test (X1) significantly influence employee performance (Y) at PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatra. Where is tilapia X1 of 3,780 with a significant 0,000 <0.05, while Based on the t test Organizational Culture (X2)

significantly influence employee performance (Y) at PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatra. Where the tcount X1 of 5,228 with a significant 0,000 <0.05, and Based on the t test Commitment (X3) has a significant effect on employee performance (Y) at PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatra. Where is tilapia X1 of 3,780 with a significant 0.015 <0.05.

Keyword : Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Menurut citra dan Benjamin (1998:32) dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan hasil kerja seseorang. Berdasarkan uraian tersebut maka makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Menurut Zurnali (2010:123), mendefinisikan pengertian komitmen organisasi adalah sikap yang

mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen karyawan merupakan bagian yang sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan.

Dari uraian diatas, maka penelitian akan menganalisis hal tersebut dengan mengambil judul “ Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, budaya organisasi, komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang ?

2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang ?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:213). Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang

mampu menghasilkan kinerja baik dibandingkan orang lain.

2. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi. Wirawan (2007:98) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi merupakan norma-norma asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktifitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi“.

3. Pengertian Komitmen

Manajemen puncak dituntut untuk memiliki komitmen agar setiap kebijakan memiliki arah dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Tapi sebaiknya, komitmen pegawai/karyawan tidak bisa dituntut begitu saja perlu rangsangan. Luthans (2005:29) mendefinisikan bahwa “ komitmen adalah sikap yang mencerminkan

loyalitas karyawan terhadap organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan.

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input* proses, *output*, dan bahkan *outcome*. Menurut Mangkunegara (2013:75) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang menerangkan terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pernyataan (Sugiyono 2013:95).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini :

H1: Diduga ada pengaruh kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan komitmen (X_3) secara bersama-

sama terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.

H2 : Diduga ada pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.

H3 : Diduga ada pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.

H4 : Diduga ada pengaruh komitmen (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk keperluan penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.

2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya

secara khusus. Adapun data primer yang dimaksud adalah berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan. Sedangkan data sekunder adalah Data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, atau data yang dikumpulkan pihak lain bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain. Adapun data sekunder yang dimaksud antara lain adalah daftar jumlah karyawan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

3. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:95) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang sejumlah 55 orang.

4. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya atau semakin

menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai Ada 2 (dua) jenis instrumen penelitian yang digunakan penulis dengan menggunakan metode uji validasi dengan makna dan tujuan diadakan test tersebut. Jika penelitian menggunakan kuesioner didalam pengumpulan data penelitian maka item-item yang disusun pada kuesioner tersebut merupakan alat test yang harus mengukur apa yang menjadi tulisan peneliti. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan kepada para responden. Hasil uji validitas dengan bantuan program

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator suatu variabel. Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuisisioner penelitian yang digunakan untuk menggumpulkan data variabel reliabel atau tidak. Kuisisioner dikatakan reliabel jika dilakukan pengukuran berulang-ulang dan akan mendapatkan hasil yang sama. Adapun cara yang digunakan untuk reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha*

cronbach. Untuk mengetahui kuisioner tersebut sudah reliable akan dilakukan uji reliabilitas kuisioner dengan bantuan komputer program SPSS.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses terakhir dari kegiatan penelitian dan bertujuan untuk menjawab pertanyaan, membuktikan hipotesis, dan atau menjelaskan fenomena yang menjadi latar belakang penelitian.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis stastistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS. Analisi regresi berguna untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (Variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik stastistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaanPT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.

2. Analisis Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi adalah hubungan liner antara dua variabel atau

lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2013:248). Analisis korelasi hubungan antara kompetensi, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan menggunakan teknis analisis berganda.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan presentase pengaruh semua variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel indenpenden terhadap variabel dependen.

6. Uji Hipotesis

Seperti dijelaskan diatas uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat yang akan kita teliti itu diterima atau ditolak.

1. Uji Signifikasi simultan (F)

Dengan Langkah-langkah sebagai berikut :

Hipotesis I :

Formulasi H0 dan H1

HO : $b_1=b_2=b_3= 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN

(Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang).

H1 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan kompetensi, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang).

a. Menentukan level og significant (α) \geq 0,05

b. Kreteria pengujian

Ho diterima jika $F_{sig} \geq 0,05$

Ho ditolak jika $F_{sig} < 0,05$

c. Kesimpulan menerima atau menolak HO

2. Uji Signifikasi Parsial (uji t)

Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Kompetensi :

a. Formula HO dan H1

Ho : $b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.)

H1 : $b_1 \neq 0$ (ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawanPT. PLN

(Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.)

a. Menentukan level of signifikan (α) \leq 0.05

b. Keteria pengujian

Ho diterima jika $t_{sig} \geq 0,05$

Ho ditolak jika $t_{sig} < 0,05$

c. Kesimpulan menerima atau menolak HO

Budaya Organisasi

a. Formula HO dan H1

Ho: $b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang).

H1 : $b_2 \neq 0$ (ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang).

a. Menentukan level of signifikan (α) \leq 0.05

b. Keteria pengujian

Ho diterima jika $t_{sig} \geq 0,05$

Ho ditolak jika $t_{sig} < 0,05$

c. Kesimpulan menerima atau menolak
 HO

a. Menentukan level of signifikan (α) \leq
 0.05

Komitmen

b. Kriteria pengujian

a. Formula HO dan H1

Ho diterima jika $t_{sig} \geq 0,05$

Ho : $b_3 = 0$ (tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawanPT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang).

Ho ditolak jika $t_{sig} < 0,05$

H1 : $b_3 \neq 0$ (ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawanPT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang).

c. Kesimpulan menerima atau menolak
 HO

C. HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

No. Item	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,779	0,266	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
2	0,800	0,266	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
3	0,698	0,266	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
4	0,850	0,266	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
5	0,825	0,266	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
6	0,783	0,266	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
7	0,875	0,266	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
8	0,819	0,266	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan

Data Menggunakan SPSS 24.00

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel
Budaya Organisasi (X2)

No. Item	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,699	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
2	0,692	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
3	0,684	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
4	0,707	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
5	0,758	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
6	0,543	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
7	0,736	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
8	0,829	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
9	0,838	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
10	0,849	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
11	0,697	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data
 Menggunakan SPSS 24.00

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel

Komitmen (X3)

No. Item	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,838	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
2	0,742	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
3	0,777	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
4	0,756	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
5	0,819	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
6	0,452	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Menggunakan SPSS 24.00

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

Karyawan (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,818	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
2	0,683	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
3	0,802	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
4	0,717	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
5	0,733	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
6	0,597	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
7	0,464	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
8	0,825	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
9	0,479	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid
10	0,533	0,266	$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24.0 pernyataan variabel X1,X2 dan Y dinyatakan valid.

Gaya Hidup (X2), Keputusan Pembelian (Y) > r tabel 0,2006 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir

Uji Reliabilitas

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
1	Kompetensi	0,921	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,913	Reliabel
3	Komitmen	0,829	Reliabel
4	Kinerja	0,860	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24.00

Hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa semua variabel baik dari Kompetensi, Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kinerja terhadap karyawan memiliki nilai Alfa Cronbach lebih besar dari 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable/ diterima.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,895	1,747		1,085	0,283
	Kompetensi	0,379	0,100	0,363	3,780	0,00
	Budaya Organisasi	0,441	0,084	0,467	5,228	0,000
	Komitmen	0,271	0,107	0,183	2,530	0,015

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24.00

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, hasil regresi liner berganda antara variabel Kompetensi (X₁) Budaya Organisasi (X₂) Komitmen (X₃) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 1,895, koefisien regresi 0,379, 0,441 dan 0,271 sehingga bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,895 + 0,379X_1 + 0,441X_2 + 0,271X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Kompetensi

X₂ : Budaya Organisasi

X₃ : Komitmen

e : Faktor Lain

1. Konstanta sebesar 1,895 artinya jika variabel Kompetensi (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Komitmen (X₃) nilainya 0, maka Kinerja (Y) nilainya adalah 1,895.
2. Koefisien regresi Kompetensi (b₁) sebesar 0,379 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar 1% maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,379.
3. Koefisien regresi Budaya Organisasi (b₂) sebesar 0,441 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1% maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,441.
4. Koefisien regresi Komitmen (b₃) sebesar 0,271 hasil tersebut dapat

diartikan bahwa setiap peningkatan Komitmen sebesar 1% maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,271.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	0,886	0,879	2,295
a. Predictors: (Constant), Komitmen , Budaya Organisasi , Kompetensi b. Dependent Variable : Kinerja				

Dalam tabel 4 diatas menunjukkan bahwa besar r sebesar 0,941. r dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel 4.9 interpretasi koefisien korelasi r sebesar 0,941 ini menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan memiliki hubungan sangat kuat antara variabelnya.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien

Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	0,886	0,879	2,295
a. Predictors: (Constant), Komitmen , Budaya Organisasi , Kompetensi b. Dependent Variable : Kinerja				

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Menggunakan SPSS 24.00

Berdasarkan hasil table 5 diatas, koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,886. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen kerja mampu menjelaskan atau memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang sebesar 88,6% sedangkan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti.

Uji f

Tabel 6 Hasil Uji F (Uji Secara

Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	2085,761	3	695,254	131,973	,000 ^b
	Residual	268,675	51	5,268		
	Total	2354,436	54			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen , Budaya Organisasi , Kompetensi						

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Menggunakan SPSS 24.00

Berdasarkan uji ANOVA atau F test yang dapat dilihat pada tabel 6 maka dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 131,973 deengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel indenpenden yang

meliputi Kompetensi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Komitmen (X_3) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Uji t
Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,895	1,747		1,085	0,283
	Kompetensi	0,379	0,100	0,363	3,780	0,000
	Budaya Organisai	0,441	0,084	0,467	5,228	0,000
	Komitmen	0,271	0,107	0,183	2,530	0,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Menggunakan SPSS 24.00

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

1) Nilai t_{hitung} pada variabel Kompetensi (X_1) adalah 3,780 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena signifikannya $0,000 < (\alpha) 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Nilai t_{hitung} pada variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah 5,228 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena

signifikannya $0,000 < (\alpha) 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Nilai t_{hitung} pada variabel Komitmen (X_3) adalah 2,530 dengan tingkat signifikan sebesar 0,015 karena signifikannya $0,015 < (\alpha) 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kesimpulan : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

D. KESIMPULAN

Setelah penulis mengadakan pembahasan pada bab terdahulu maka pada bab terakhir ini penulis mencoba menarik

kesimpulan dan memberikan beberapa saran yang kiranya bermanfaat bagi PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.

- 1) Ada pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.
- 2) Ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.
- 3) Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.
- 4) Ada pengaruh Komitmen terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.
- 5) Berdasarkan uji t Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera. Dimana nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 3.780 dengan signifikan $0,000 < 0.05$.
- 6) Berdasarkan uji t Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera. Dimana

nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 5.228 dengan signifikan $0,000 < 0.05$.

- 7) Berdasarkan uji t Komitmen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera. Dimana nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 3.780 dengan signifikan $0,015 < 0.05$.
- 8) Berdasarkan pengujian koefisien korelasi variabel Kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai 0,892 terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.
- 9) Berdasarkan pengujian koefisien korelasi variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai 0,900 terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.
- 10) Berdasarkan pengujian koefisien korelasi variabel Komitm memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai 0,778 terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan

diatas, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini :

1. Bagi PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang Disarankan Perusahaan hendaknya mendukung pelaksanaan penerapan nilai-nilai budaya yang sudah ada hendaknya dilestarikan agar tetap menjadi pedoman perilaku sehingga budaya organisasi tetap tumbuh menjadi budaya baik yang dapat memberikan kinerja karyawan maksimal sesuai tugas dan tanggung jawab.

2. Bagi Peneliti Kedepannya

Peneliti kedepannya diharapkan mempertimbangkan pengukuran kinerja yang berbasis data objektif yaitu data laporan yang mengukur kinerja guna mendapatkan yang lebih baik.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., Meyer, J.P. 1991. The Measurement and Atecedents of Affective, Continuance and Normative Comitmen to the Organitational [Journal]. Occupational Psychology. 63(1) : 1-18.
- Citra, D.J., Benjamin, E.R. 1998. Competency Basedpay A Coceptv in Evolution, Compensation and Benefits.
- Darsono., Siswandoko, T. 2011. *Sumber Daya Manusia* Abad 21. Jakarta. Nusantara Consulting.
- Edison., Emron., Anwar., Yohny., Komariah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Handoko, T., Hani. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Libetty.
- Hasibuan., Melayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Pensi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan., Melayu, S.P. 2011. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta. PT. Aksara.
- Hutapea, P., Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, F. 2005. *Organitational Behaviour* 10th edition. Ahli Bahasa. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rasdakarya. Bandung.
- Matatunia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Meyer, P.J., Hercovitch L. 2001. *Comitmen in the Workplace. Foward a General Model*. Human Resource Management.

- Mowday, R., Steers, R., Porter, L. 1982. *Employee Organization Linkages*. Academy Press. New York.
- Palan. 2007. *Competency Management, Teknik Magimplementasikan Manajemen SDM berbasis kompetensi untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta. PPM anggota IKAP.
- Pearce II., Jhon, A., Robinson, R.B.J.R. 2008. *Manajemen Strategi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rivai., Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P., Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, P., Steven. 2008. *Organizational Behaviour Ten Edition (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh)*. Jakarta. Salemba Empat.
- Spencer, L.M., Signe, M. 1993. *Competence Work Model for Superior Performance*.
- Sukmalana., Sulaiman. 2007. *Manajemen Kinerja, Langkah-langkah Efektif untuk membangun, mengendalikan dan evaluasi Kinerja*. Jakarta. PT. Intermedia Utama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: alfabeta
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Zurnali, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Indonesia.