
Pengaruh Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

¹⁾ Hasyunah, ²⁾ Rusmida Jun Harapan Hutabarat, ³⁾ Siti Hasania
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan ¹⁾²⁾³⁾

E-mail : hasyunah@univ-tridinanti.ac.id ¹⁾

Submitted : 22-10-2024, Review : 04-11-2024, Revision : 16-11-2024,

Accepted : 27-11-2024 Publish : 29-11-2024

ABSTRACT

This study discusses the influence of Competence (X1), Organizational Culture (X2) and Commitment (X3) on employee performance (Y) which aims to examine the influence of Competence, Organizational Culture and Commitment on employee performance at PT PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Palembang. In collecting data for writing this research, the author distributed questionnaires to 55 employees. The technical analysis used in this research is qualitative descriptive analysis method and quantitative analysis method. Quantitative analysis method, the author uses multiple linear regression analysis method then concluded in qualitative form. The variables used are competence, organizational culture and commitment as independent variables and employee performance as the dependent variable.

Based on the t test Competence (X1) has a significant effect on employee performance (Y) at PT PLN (Persero) UIP3B Sumatra. Where the tcount X1 value is 3,780 with a significant 0.000 <0.05, while based on the t test Organizational Culture (X2) has a significant effect on employee performance (Y) at PT PLN (Persero) UIP3B Sumatra. Where the tcount value of X1 is 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 the X1 t count value is 3,780 with a significant 0.015 <0.05.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Commitment, Performance Employee

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Kompetensi (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Komitmen (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang. Dalam pengambilan data untuk penulisan penelitian ini, penulis menyebarkan kuisioner kepada 55 orang karyawan. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif dan metode analisis kuantitatif. Metode analisis kuantitatif, penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda kemudian disimpulkan dalam bentuk kualitatif. Variabel yang digunakan adalah kompetensi, budaya organisasi dan komitmen sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Berdasarkan uji t Kompetensi (X₁) 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, Sedangkan Berdasarkan uji t Budaya Organisasi (X₂) 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, dan Berdasarkan uji t Komitmen (X₃) 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.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Komitmen, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas kinerjanya. Peningkatan kualitas tersebut merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia memiliki peran penting, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk berkerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus dilatih dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap menjadi lebih baik lagi.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh juga akan dinikmati oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi, budaya organisasi dan komitmen yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung

jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas (Handoko, 2018:98).

Kualitas dan profesional karyawan yang mempunyai skill tinggi adalah syarat mutlak yang tidak dapat ditawar lagi dalam era globalisasi, kompetensi amat ketat, dimana sangat dibutuhkan komitmen karyawan yang selalu berupaya untuk meningkatkan hasil pekerjaan sehingga kinerja organisasi meningkat.

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. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata.

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.

Menurut Wibowo (2010:86), menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku, berpikir, mengamankan situasi dan mendukung untuk periode yang cukup lama.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sehat merupakan isu yang telah

digambarkan oleh banyak perusahaan di tingkat global. Bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota- anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensi menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi (Robbins dan Judge, 2022:12).

Tenaga kerja yang cakap dan terampil sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, namun bila tidak ditunjang dengan semangat dan gairah kerja sulit mewujudkan prestasi kerja yang diharapkan. Untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan memuaskan maka hendaklah organisasi harus mengetahui terlebih dahulu sifat keadaan pekerjaan yang akan dilaksanakan, serta mengetahui latar belakang karyawan seperti pengetahuan, pengalaman, sifat, dan keperibadiannya.

Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasinya. Akan tetapi budaya yang kuat juga memiliki kelemahan yaitu kurangnya pengetahuan tentang budaya organisasi cenderung menghambat para karyawan untuk berani mencoba cara-cara baru, terutama dalam menghadapi situasi yang berubah cepat.

Keberhasilan suatu organisasi, baik lembaga pemerintah maupun swasta ditentukan oleh kualitas karyawan yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan unsur terpenting suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan,

oleh karena itu karyawan harus ditarik, diseleksi, dan ditempatkan secara tepat yang kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuannya dan keterampilan agar memberi manfaat bagi keberhasilan organisasi.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah mengupayakan komitmen kerja yang tinggi dari para karyawan. Seorang karyawan seharusnya memiliki komitmen terhadap pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh budaya kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk memajukan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuan karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi. Kepemimpinan dalam suatu organisasi seluruhnya dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan dan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

Kajian Teoritis**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. Berdasarkan pengertian tersebut maka standar kompetensi karyawan adalah suatu pernyataan tentang kinerja yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi seorang karyawan sehingga layak disebut kompeten. Secara umum kompetensi dapat dipahami sebagai penggabungan antara keterampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi.

Menurut Palan (2017:233), mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku, karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang di klasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Menurut Hutapea dan Thoha (2018:115) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian yang dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan

efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi. Dimana akan diturunkan kepada anggota baru sebagai cara bagaimana melihat, berpikir, dan merasa dalam organisasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari

Menurut Emron (2016:123) Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dan menghadapi suatu tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat tergantung pada nilai-nilai konstruksi yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya merupakan bauran kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu.

Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat bertahan. Asumsi-asumsi dasar yang dianggap bisa diajarkan kepada anggota- anggota baru sebagai cara yang tepat dalam hal mengamati, memikirkan, dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi merupakan serangkaian

nilai-nilai strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntutan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya budaya organisasi bukan merupakan cara mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

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. Sebab komitmen pegawai/karyawan sangat dipengaruhi bagaimana kepemimpinan dan sebuah kebijakan diterapkan. Sedangkan definisi komitmen pegawai/karyawan adalah suatu bentuk dimana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan (Menurut Edison 2016:34)

Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi pergantian. Adalah penting untuk diketahui bahwa pergantian dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Pergantian sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedangkan pergantian tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

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.

Menurut Veitzhal dan Rivai (2021:549) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas.

Dalam hal ini setiap evaluasi kerja, pimpinan harus menginformasikan kembali kepada staffnya tentang hasil kinerja pegawai tersebut. Dalam memberikan penilaian terhadap pegawai harus mempergunakan alat ukur sehingga para staff dapat mengetahui tentang hasil kinerja mereka dan merupakan suatu kepuasan bila dilakukan secara transparan. Selain itu dalam memberikan tugas harus sesuai dengan kemampuan staff sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) 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.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:80) sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Makna dari sample yang diambil dapat mewakili bagi populasi tersebut.

Untuk sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yang berarti semua populasi terdaftar untuk menjadi sample, dengan demikian maka yang menjadi sample adalah semua karyawan di PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang sebanyak 55 orang.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kompetensi (X ₁)	1. Pengetahuan	- Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan - Memiliki kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan	1-8
	2. Keahlian	- Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani - Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah - Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi	
	3. Sikap	- Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja - Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan - Serius dalam menanggapi setiap keluhan pelanggan	
Budaya Organisasi (X ₂)	1. Kesadaran diri	- Kepuasan kerja - Pengembangan individu - Menaati aturan - Pelayanan	1-2
	2. Keagresifan	- Inisiatif - Rencana Kerja	3-4
	3. Kepribadian	- Menghormati sesama anggota - Menghormati pelanggan dan Melayani - Saling membantu - Menghargai pendapat	5-6
	4. Performa	- Kualitas - Inovasi - Efektif dan efisien	7-9
	5. Orientasi Tim	- Diskusi tugas - Musyawarah	10-11

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₁)

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24.00

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₂)

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24.00

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Komitmen (X₃)

No. Item	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,838	0,266	r hitung ≥ r table	Valid
2	0,742	0,266	r hitung ≥ r table	Valid
3	0,777	0,266	r hitung ≥ r table	Valid
4	0,756	0,266	r hitung ≥ r table	Valid
5	0,819	0,266	r hitung ≥ r table	Valid
6	0,452	0,266	r hitung ≥ r table	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24.00

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24.00

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pertanyaan pada seluruh variabel > r tabel 0,266 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan seluruh variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. 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

Berdasar Tabel 6., 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.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear 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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24.00

Diperoleh persamaan regresi berikut:

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

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 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

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,941 ^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

Tabel 7 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 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,941 ^a	0,886	0,879	2,295

a. Predictors: (Constant), Komitmen , Budaya Organisai , Kompetensi
b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24.00

Berdasarkan hasil Tabel 8, 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 Hipotesa

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

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 Organisai , Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 24.00

Berdasarkan uji ANOVA atau F test yang dapat dilihat pada tabel 14 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 10. 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

4. Kesimpulan : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa :

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.

Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, P., Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2017. *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison., Emron., Anwar., Yohny., Komariah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Handoko, T., Hani. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Libetty.
- Hasibuan., Melayu, S.P. 2013. *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. 2018. *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rasdakarya. Bandung.
- Palan. 2017. *Competency Management, Teknik Magimplementasikan Manajemen SDM berbasis kompetensi untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta. PPM anggota IKAP.
- Rivai., Veitzhal. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*