

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN

Siti Normi

Fakultas Ekonomi - Universitas Methodist Indonesia

Email : sitinormisinturat@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu komitmen organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji F serta koefisien determinasi. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini 70 orang. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows*.

Hasil uji regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,815. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasi dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hipotesis alternatif diterima. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung 125,812 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan nilai F tabel pada alpha 5% adalah 2,50. Oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa kontribusi nilai komitmen organisasi dan kompetensi karyawan adalah 79% sementara 21% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap jalannya roda organisasi. Karyawan tidak lagi dianggap sebagai suatu kewajiban, melainkan sebagai aset perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak

serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Dalam Stephen P Robbins dan Timoty A Judge (2015:2) Organisasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang secara sadar, terdiri dari beberapa anggota yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan.

Menurut Yani (2012:117), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi, seperti tidak tercapainya target produksi dan pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai harapan.

Menurut Sutrisno (2010:153), komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasinya. Sementara itu, menurut Sopiah (2008:156) komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi yang akan berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Perumusan Masalah

“Apakah komitmen organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan, baik secara parsial maupun

secara simultan”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan, baik secara parsial maupun secara simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2009:1) “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia”

Menurut Robbins dan Coulter (2012:37) fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)
Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Penataan (*Organizing*) Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang akan mengerjakannya.
3. Kepemimpinan (*Leading*) Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.
4. Pengendalian (*Controlling*) Mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Menurut Wibowo (2012:507) komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Dalam Stephen P Robbins dan Coulter Mary (2010:40) komitmen organisasi adalah derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Menurut Edy Sutrisno (2010:153) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasinya.

Sementara itu, dalam Sopiah (2008:156) komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi yang akan berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut, Wibowo (2012:324).

Menurut Sutrisno (2011:203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun private sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Parulian Hutapea dan Thoha Nurianna (2008:16-19), kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya bertujuan untuk:

- a. Pembentukan pekerjaan (*Job Design*)
- b. Evaluasi pekerjaan (*Job Evaluation*)
- c. Rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*)
- d. Pembentukan dan pengembangan organisasi (*Organization Design*)

Anddevelopment)

- e. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan (*Companyculture*)
- f. Pembelajaran organisasi (*Organizational Learning*)
- g. Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan (*Carrier Management and Employee's Assessment*)
- h. Sistem imbal jasa (*Reward System*)

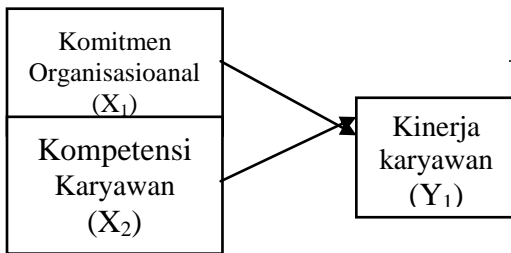
Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Veithzal Rivai (2009:604) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Selain itu Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Usman Husaini (2010:488) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan

menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:7) mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja atau performance pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) Unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap dan kemampuan.

Kerangka Berfikir



Sumber: Penulis

Hipotesis

1. Terdapat variabel komitmen organisasi (X₁) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan.
2. Terdapat variabel kompetensi karyawan (X₂) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan.
3. Terdapat variabel komitmen organisasi (X₁) dan kompetensi karyawan (X₂) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan, yang beralamat Jalan Dr. Cipto No. 12 Medan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung oleh angka secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan, yang berjumlah 231 karyawan. Standar error ditentukan sebesar 10%. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{231}{231(0.1)^2 + 1}$$

n = 69,7 dibulatkan 70 orang

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang.

Teknik sampel yang digunakan adalah metode propotional random (Danang Sunyoto, 2013:16)

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows Version 20.0. Persamaan regresi berganda dituliskan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan, sebagai variabel terikat.

a = Konstanta.

b₁ = Koefisien regresi Komitmen Organisasi.

b₂ = Koefisien Kompetensi Karyawan.

X₁ = Komitmen Organisasi, sebagai variabel bebas.

X₂ = Kompetensi Karyawan, sebagai variabel bebas.

e = Standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

	Corrected item total Correlation	r tabel	Validitas
	(r Hitung)		
Butir 1	0,594	0,2369	Valid
Butir 2	0,692	0,2369	Valid
Butir 3	0,400	0,2369	Valid
Butir 4	0,542	0,2369	Valid
Butir 5	0,360	0,2369	Valid
Butir 6	0,423	0,2369	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 20.0

Pada hasil dapat dilihat bahwa *corrected item – total correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh pertanyaan komitmen organisasi dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel Kompetensi Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X2)

	Corrected item total Correlation	r tabel	Validitas
	(r Hitung)		
Butir 1	0,809	0,2369	Valid
Butir 2	0,693	0,2369	Valid
Butir 3	0,370	0,2369	Valid
Butir 4	0,802	0,2369	Valid
Butir 5	0,697	0,2369	Valid
Butir 6	0,352	0,2369	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 20.0

Pada hasil dapat dilihat bahwa *corrected item – total correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh pertanyaan kompetensi karyawan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Corrected item total Correlation	r tabel	Validitas
	(r Hitung)		
Butir 1	0,776	0,2369	Valid
Butir 2	0,609	0,2369	Valid
Butir 3	0,778	0,2369	Valid
Butir 4	0,843	0,2369	Valid
Butir 5	0,821	0,2369	Valid
Butir 6	0,655	0,2369	Valid
Butir 7	0,639	0,2369	Valid
Butir 8	0,390	0,2369	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 20.0

Pada hasil dapat dilihat bahwa *corrected item – total correlation* (r hitung) lebih besar dari pada r tabel, sehingga seluruh pertanyaan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Alpha	Cronbach' Alpha Minimal	Reliabilitas
Komitmen Organisasi	0,717	0,06	Reliabel
Kompetensi Karyawan	0,801	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,872	0,06	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 20.0

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Alpha lebih besar dari 0.06, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliabel* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 5

**Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	X1	X2	Y
N	70	70	70
Normal Mean Parameters ^{a,b}	24,0857	24,5429	32,9143
Std. Deviation	2,97206	2,65224	3,59848
Most Absolute	,174	,247	,200
Extreme Positive	,136	,203	,200
Differences Negative	-,174	-,247	-,171
Kolmogorov-Smirnov Z	1,458	2,071	1,676
Asymp. Sig. (2-tailed)	,029	,000	,007

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

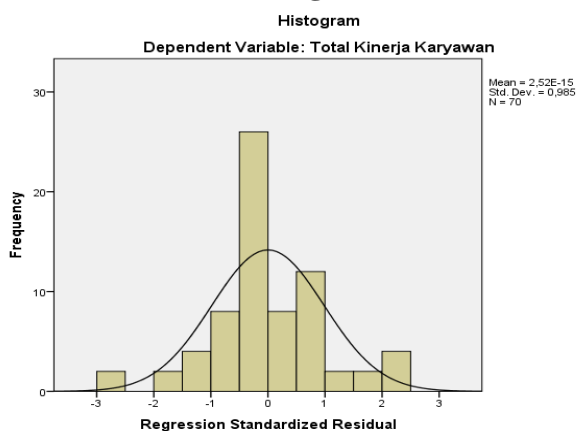
Sumber : Data Olahan SPSS 20.0

Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik histogram dan grafik normal P-plot. Dimana dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali

(2010) yaitu:

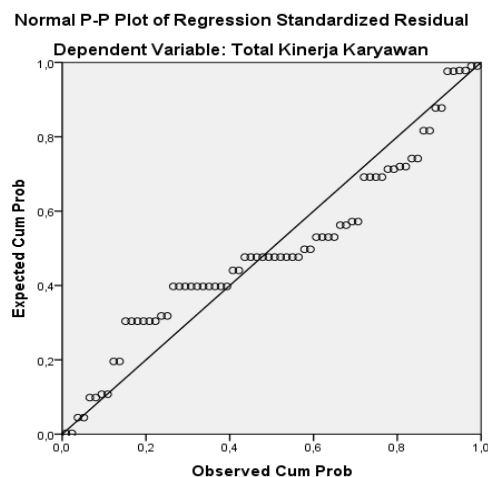
- Data dapat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas'
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2.
Grafik Histogram



Sumber : Data Olahan SPSS 20.0

Gambar 3.
Grafik Normal P-plot



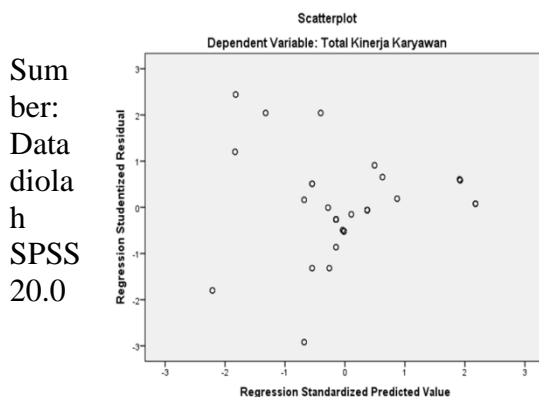
Sumber : Data Olahan SPSS 20.0

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik P-plot diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal P-plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Alat menguji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan alat analisa grafik *Scatter plot*. Melalui analisis grafik *Scatter plot*, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan dalam gambar 4.3 berikut:

Gambar 4.
Uji Heteroskedastisita



Sum
ber:
Data
diola
h
SPSS
20.0

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian model regresi berganda diperlukan untuk melakukan pengujian hipotesis berdasarkan taksiran parameter maupun untuk proses peramalan. Dengan menggunakan output SPSS, maka nilai regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel 5.

Tabel 5.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandard Coefficients		Standard Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,682	1,920		1,397	,167
Komitmen Organisasi	,424	,099	,351	4,305	,000
Kompetensi Karyawan	,815	,110	,601	7,379	,000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,682 + 0,424_1 + 0,815_2 + e$$

1. konstanta sebesar 2,682.
konstanta sebesar 2,682 dengan koefisien komitmen organisasi (X1), kompetensi karyawan (X2) bernilai konstan atau tetap, maka di peroleh nilai kinerja sebesar 2,682.
2. Koefisien Komitmen organisasi (X1) sebesar 0,424.
Artinya jika komitmen organisasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 poin dan sementara kompetensi karyawan (X2) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,424.
3. Koefisien Kompetensi Karyawan (X2) sebesar 0,815
Artinya jika kompetensi karyawan

(X2) mengalami kenaikan 1 poin dan sementara komitmen organisasi (X1) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,815.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 6.
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandard Coefficients		Standard Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,682	1,920		1,397	,167
Komitmen Organisasi	,424	,099	,351	4,305	,000
Kompetensi Karyawan	,815	,110	,601	7,379	,000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut:

1. nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi sebesar 4,305 dibandingkan dengan t_{tabel} 1,996 atau sig t untuk variabel komitmen organisasi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan alternative diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk kompetensi karyawan sebesar 7,379 dibandingkan dengan t_{tabel} 1,996 atau sig t untuk variabel kompetensi karyawan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan alternatif diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7.
Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	705,604	2	352,802	125,812	,000 ^b
Residual	187,882	67	2,804		
Total	893,486	69			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Kompetensi Karyawan, Total Komitmen Organisasi

Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji pengaruh dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $125,812 > 2,50$, maka H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X (komitmen organisasi dan kompetensi karyawan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,790	,783	1,67458

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,790. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kompetensi Kinerja Karyawan (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan sebesar 79%. Sedangkan sisanya sebesar 21% merupakan pengaruh dari variabel

bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. Hasil ini berarti bahwa komitmen organisasi sangat diperlukan dalam perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis parsial juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_1 yang berbunyi “Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan” diterima. Maka komitmen organisasi perlu ditingkatkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. Hasil ini berarti bahwa kompetensi karyawan harus ditingkatkan sehingga akan berdampak sangat baik terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis parsial juga menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_2 yang berbunyi “kompetensi karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk

Pembangunan II Medan” diterima. Kompetensi dalam perusahaan sangat penting dan karyawan harus memiliki kompetensi dalam bekerja maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kompetensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis H_3 yang berbunyi “komitmen organisasi dan kompetensi karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan” diterima. Komitmen organisasi dan kompetensi karyawan harus ditingkatkan sehingga akan berdampak sangat baik terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,815.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan, diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasi dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hipotesis alternatif diterima.
3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung 125,812 dengan tingkat

signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada alpha 5% adalah 2,50. Oleh karena itu F hitung > F tabel dan tingkat signifikansinya $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa kontribusi nilai komitmen dan kompetensi karyawan dalam mempengaruhi nilai kinerja karyawan adalah sebesar 79% sementara 21% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Kepada Bapak/Ibu Manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan, disarankan untuk lebih meningkatkan Komitmen organisasi dan memperhatikan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan baru maupun karyawan lama. Karena Komitmen Organisasi Dan Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.
2. Karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi dengan datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kompetensi karyawan juga harus diperhatikan dan harus lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 19*. Jakarta : Penerbit Universitas Diponegoro.

- Husaini, Usman.2010. *Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan Edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha.2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Irianto, H Agus.2015. *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana
- Manguknegara, Anwar Prabu.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal.2009. *MSDM Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen p. dan Timoty A. Judge.2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setia Atmaja, Lukas.2009. *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sopiah.2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi
- Sujarweni, V wiratna.2015. *Statistika Bisnis dan Ekonomi*.yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono.2012. *Metode penelitian Bisnis*.jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sunyoto, Danang.2013. *Metode dan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit PT. Caps
- Sutrisno, Edy.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo.2012. *Manajemen Kinerja (Edisi ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yani, H.M.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media