

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. DAFAM MAJU BERSAMA SEMARANG)**

Dina Meiska Setyani¹, Dr. Hasan Abdul Rozak, S.H, CN, M.M²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank
e-mail: ¹dina.setiyani@gmail.com, ²hasanarozak@edu.unisbank.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dafam Maju Bersama Semarang. Tujuan penelitian dirumuskan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan menggunakan accidental sampling yang berjumlah 101 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner (kuesioner) dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada responden guna memperoleh informasi. Analisis regresi untuk menguji secara parsial pengaruh masing-masing variable bebas diuji dengan analisis regresi.

Hasil penelitian adalah: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi.*

1. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi perusahaan dituntut untuk bisa bersaing secara ketat dan mampu memperbaiki hal-hal yang ada di dalam perusahaan agar dapat berkembang dan semakin baik. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan di organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan organisasi dalam kondisi yang buruk. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai prestasi yang sesungguhnya dicapai dalam bekerja oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Berdasarkan *review* penelitian terdahulu kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi (Ali Baba, 2012). Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kompetensi ini harus melekat dalam diri seseorang agar dapat diukur dengan alat ukur tertentu.

Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi kinerja individu.

Selain budaya organisasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya komitmen organisasional terhadap karyawan. Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasi (Griffin, 2004).

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat penelitian yang menunjukkan *research gap* berupa penelitian yang dilakukan oleh Basna (2016) yang menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Awaluddin (2013) kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Gunawan (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh Nathir et al., (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Musyarofah dan Wulandari (2018) menyatakan komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian ini pada PT. Dafam Maju Bersama Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang property dan bertujuan untuk membantu serta mendorong pertumbuhan perekonomian. Dalam mendorong

pertumbuhan perekonomian, PT Dafam Maju Bersama Semarang melakukan pembangunan di beberapa daerah di Jawa Tengah yaitu di Semarang, Batang dan Pekalongan.

Kapasitas karyawan belum seluruhnya memenuhi tuntutan tugas dan belum sesuai dengan beban kerja, kemudian masih lemahnya kesadaran dari masing-masing karyawan yang mengakibatkan tidak maksimal hasil koordinasi dan pola pimpinan dari manager yang belum berhasil pada peningkatan kinerja.

H1: pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dafam Maju Bersama Semarang.

H2: pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dafam Maju Bersama Semarang.

H3: pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Dafam Maju Bersama Semarang

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gibson, 1997). Dengan adanya kinerja yang baik diharapkan perusahaan bisa dan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga perusahaan tersebut diakui karena mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kompetensi

Raffie (2018 : 408) kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas suatu pekerjaan.

Tanpa adanya kompetensi maka individu akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut sesuai dengan standar persyaratan. Oleh karena itu perusahaan akan mencapai keberhasilan apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi.

Budaya Organisasi

Di dalam suatu organisasi peran budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting. Budaya organisasi di organisasi sangat penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi dapat tercermin diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan dalam berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim, kepemimpinan yang transparan dan tidak birokratis (Zaverdi, 2016).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu sikap atau tingkah laku dari seseorang terhadap organisasi yang termasuk kesetiaan serta tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi (Allen dan Meyer, 1991). Dapat disebut memiliki komitmen terhadap seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi untuk organisasi, hal ini dapat kita nilai dengan melihat ciri-ciri kepercayaan dan juga penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk kerja yang sesuai dengan organisasi dan kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian pada PT. Dafam Maju Bersama Semarang, Jl. Kapten Piere Tendean No. 176, Komplek Ruko Imam Bonjol Square Kav. 5, Sekayu, Kec. Semarang Tengah, Semarang Tengah, Jawa Tengah 50132 sebagai lokasi penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dafam Maju Bersama Semarang yang berjumlah 101 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus, dimana seluruh populasi yang tersedia dijadikan sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak dan bisa mewakili penelitian ini sebagai responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian kuesioner secara individual mengenai masalah penelitian berupa pertanyaan mengenai kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 1. Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	24	24%
Sarjana Muda	35	35%
Strata I	37	37%
Strata II	4	4%
Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa menurut pendidikan terakhir yang dimiliki responden sebanyak 37 responden yang memiliki pendidikan terakhir yaitu Strata I, dan sebanyak 35 responden yang memiliki pendidikan terakhir yaitu Sarjana Muda. Sebanyak 24 responden yang memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA, sedangkan untuk pendidikan terakhir Strata II sebanyak 4 responden. Jadi sebagian besar pendidikan terakhir yang dimiliki responden adalah pada jenjang Sarjana dimana pada jenjang ini responden memiliki persepsi terhadap sesuatu adalah lebih baik.

Usia

Identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21-30 Tahun	21	21%
31-40 Tahun	39	39%
41-50 Tahun	26	26%
51-55 Tahun	14	14%
Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa menurut usia, sebanyak 39 responden yang memiliki usia antara 31-40 tahun, sedangkan responden dengan kisaran usia 41-50 tahun sebanyak 26% dan kisaran usia 21-30 tahun sebanyak 21 responden, hal ini berbanding terbalik dengan usia responden yang berada pada kisaran usia 51-55 tahun hanya sebanyak 14 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berusia 31 – 40 tahun merupakan karyawan pada usia produktif.

Variabel Penelitian

Data dalam penelitian ini merupakan suatu skala pengukuran yang dikuantifikasikan dengan pemberian skor atau angka, dimana angka tersebut menunjukkan suatu posisi. Keseluruhan data tersebut didapat berdasarkan atas tanggapan atau jawaban para responden terhadap masing-masing item indikator pernyataan.

Kompetensi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap indikator-indikator variable kompetensi pada 101 responden dinilai dengan 6 (enam) item pertanyaan. Masing-masing dari tanggapan responden tersebut atas ke 5 (lima) pernyataan mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Deskripsi Variabel Kompetensi (X1)

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X1.1	2,92	3,00	3	1	5
X1.2	2,83	3,00	4	1	5
X1.3	2,93	3,00	4	1	5
X1.4	2,91	3,00	3	1	5
X1.5	3,01	3,00	4	1	5
X1.6	3,12	3,00	3	1	5
Total X1	2,95	3,00	3	1	5

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukan bahwa dari jawaban responden dengan skala likert 1 – 5 pada variabel kompetensi yang memiliki nilai rata-rata (Mean) = 2,95 sedangkan nilai tengah (Median) = 3 dan nilai yang sering muncul (Mode) = 3.

Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap indikator-indikator variabel budaya organisasi pada 101 responden dinilai dengan 10 (sepuluh) item pernyataan. Masing-masing dari tanggapan responden tersebut atas ke 5 (lima) pernyataan mengenai budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2)

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X2.1	2,95	3,00	4	1	5
X2.2	2,76	3,00	4	1	5
X2.3	2,87	3,00	2	1	5
X2.4	2,71	3,00	4	1	5
X2.5	2,85	3,00	3	1	5
X2.6	2,98	3,00	4	1	5
X2.7	2,74	3,00	3	1	5
X2.8	3,01	3,00	4	1	5
X2.9	3,14	3,00	3	1	5
X2.10	3,07	3,00	4	1	5
Total X2	2,90	3,00	4	1	5

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020.

Variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata (Mean) = 2,90 sedangkan nilai tengah (Median) = 3 dan nilai yang sering muncul (Mode) = 4.

Komitmen Organisasional (X3)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap indikator-indikator variabel komitmen organisasional pada 101 responden dinilai dengan 8 (delapan) item pernyataan. Masing-masing dari tanggapan responden tersebut atas ke 5 (lima) pernyataan mengenai komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (X3)

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X3.1	3,1	3,00	3	1	5
X3.2	3,1	3,00	2	1	5
X3.3	2,91	3,00	4	1	5
X3.4	3,06	3,00	4	1	5

X3.5	2,98	3,00	3	1	5
X3.6	3,02	3,00	3	1	5
X3.7	2,91	3,00	4	1	5
X3.8	3,02	3,00	4	1	5
Total X3	3,01	3,00	4	1	5

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020.

Variabel komitmen organisasional memiliki nilai rata-rata (Mean) = 3,01 sedangkan nilai tengah (Median) = 3 dan nilai yang sering muncul (Mode) = 4.

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap indikator-indikator variabel kinerja karyawan pada 101 responden dinilai dengan 6 (enam) item pernyataan. Masing-masing dari tanggapan responden tersebut atas ke 5 (lima) pernyataan mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
Y1	2,93	3,00	3	1	5
Y2	3,09	3,00	4	1	5
Y3	3,18	3,00	4	1	5
Y4	2,94	3,00	4	1	5
Y5	2,92	3,00	4	1	5
Y6	2,98	3,00	2	1	5
Total Y	3,00	3,00	4	1	5

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020.

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata (Mean) = 3,00 sedangkan nilai tengah (Median) = 3 dan nilai yang sering muncul (Mode) = 4.

Uji Instrumen

Uji instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk menggumpulkan atau memperoleh data dalam melakukan suatu penelitian. Instrumen yang digunakan adalah peneliti harus berfikir bagaimana memperoleh data seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data itu dapat di pertanggungjawabkan yang akan dipergunakan untuk mengolahnya. Uji instrumen meliputi Uji Validitas dan Reabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Adapun pengujian validitas variable kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), komitmen organisasional (X3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kompetensi (X1)

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor (0,4)	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,921	0,856	Valid
	X1.2		0,911	Valid
	X1.3		0,811	Valid
	X1.4		0,839	Valid
	X1.5		0,833	Valid
	X1.6		0,853	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020.

Tabel 8 menjelaskan bahwa indikator variabel kompetensi memiliki nilai KMO sebesar 0,921 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,5 dan semua nilai loading factor lebih besar dari 0,4. Kesimpulan dari hasil tersebut yaitu indikator

kompetensi pada penelitian ini telah memenuhi syarat sebagai alat ukur, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Budaya Organisasi (X2)

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor (0,4)	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,909	0,591	Valid
	X2.2		0,862	Valid
	X2.3		0,791	Valid
	X2.4		0,827	Valid
	X2.5		0,830	Valid
	X2.6		0,788	Valid
	X2.7		0,741	Valid
	X2.8		0,688	Valid
	X2.9		0,686	Valid
	X2.10		0,830	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020.

Indikator variabel budaya organisasi memiliki nilai KMO sebesar 0,909 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,5 dan semua nilai loading factor lebih besar dari 0,4. Kesimpulan dari hasil tersebut yaitu indicator budaya organisasi pada penelitian ini telah memenuhi syarat sebagai alat ukur, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 9.

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Komitmen Organisasional (X3)

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor (0,4)	Keterangan
Komitmen Organisasional	X3.1	0,823	0,746	Valid
	X3.2		0,836	Valid
	X3.3		0,870	Valid
	X3.4		0,898	Valid
	X3.5		0,858	Valid
	X3.6		0,860	Valid
	X3.7		0,881	Valid
	X3.8		0,842	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2020.

Indikator variabel komitmen organisasional memiliki nilai KMO sebesar 0,823 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,5 dan semua nilai loading factor lebih besar dari 0,4. Kesimpulan dari hasil tersebut yaitu indikator komitmen organisasional pada penelitian ini telah memenuhi syarat sebagai alat ukur, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor (0,4)	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,790	0,743	Valid
	Y2		0,836	Valid
	Y3		0,835	Valid
	Y4		0,827	Valid
	Y5		0,598	Valid
	Y6		0,562	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020.

Indikator variabel kinerja karyawan memiliki nilai KMO sebesar 0,790 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,5 dan semua nilai loading factor lebih besar dari 0,4. Kesimpulan dari hasil tersebut yaitu indikator kinerja karyawan pada penelitian ini telah memenuhi syarat sebagai alat ukur, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. SPSS ini memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas cronbach alpha (α). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,7$ (Ghozali,2018:45).

Tabel 11. Pengujian Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,923	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,920	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasional (X3)	0,766	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020.

Pada uji reliabilitas tabel 12 diatas variabel Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasional (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel-variabel adalah reliabel dan bisa dilakukan langkah selanjutnya.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier adalah pengembangan analisis regresi sederhana terhadap aplikasi yang terdiri dari dua atau lebih variabel independen untuk menduga nilai dari variabel dependen. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013: 96). Uji regresi pada penelitian ini diolah dengan menggunakan program komputer SPSS. Hasil penelitian regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel depended	Variabel independen	Standardized Coefficient Beta	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kompetensi	0,295	0,012	H1 diterima
	Budaya Organisasi	0,433	0,002	H2 diterima
	Komitmen Organisasional	0,925	0,000	H3 diterima
Adjusted R Square = 0,401 Uji F hitung = 23.112 sig = 0 ,000				

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020.

Persamaan garis linier berganda (yang dilihat dari koefisien standar atau standardized coefficients) didapatkan: $Y = 0,295 \text{ Kompetensi} + 0,433 \text{ Budaya Organisasi} + 0,925 \text{ Komitmen Organisasional}$

Hasil regresi linear berganda di atas memberikan pengertian bahwa:

1. β_1 : Koefisien regresi Kompetensi (X1) sebesar 0,295, hal ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan semakin tinggi.

2. β_2 : Koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,433, hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin tinggi.
3. β_3 : Koefisien regresi Komitmen Organisasional (X3) sebesar 0,925, hal ini menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komitmen organisasional maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Uji Model

Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan table 13 diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,401. Hal ini berarti perubahan pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan komitmen organisasional (X3) sebesar 40,1 %. Sisanya 59,9% dijelaskan oleh variabel-variabel diluar model.

Uji F

Berdasarkan table 13 diatas nilai uji F sebesar 23,112 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka model penelitian layak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2) dan komitmen organisasional (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018:99). Pengujian dilakukan menggunakan $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima. Hasil terdapat pada tabel berikut:

Hasil perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Pengujian secara parsial variabel X_1 (kompetensi) memiliki koefisien regresi sebesar 0,295, dengan signifikan sebesar 0,012, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 dapat diterima.
- b. Pengujian secara parsial variabel X_2 (budaya organisasi) memiliki koefisien regresi sebesar 0,433, dengan signifikan sebesar 0,002, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 2 dapat diterima.
- c. Pengujian secara parsial variabel X_3 (komitmen organisasional) memiliki koefisien regresi sebesar 0,925, dengan signifikan sebesar 0,000, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 3 dapat diterima.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian pengaruh antara kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Dafam Maju Bersama Semarang dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dafam Maju Bersama Semarang. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan untuk mencapai tujuan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dafam Maju Bersama Semarang. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan untuk mencapai tujuan.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dafam Maju Bersama Semarang. Semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan untuk mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: penerbit Aswaja Pressindo Adiyani, & Septanta. 2017.
- [2] Armstrong, Michael. 2006. A Handbook of Human Resource Management Practice Edition. London. Kogan Page.
- [3] Ardana, Mujianti, Sriathi. 2008 Perilaku Organisasi. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- [4] Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [5] Gibson. 1997. Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- [6] Gomes, Faustino Cardosa. Drs. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi Offset.
- [7] Hasibuan, Malayu S.P 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P 2005 "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- [9] Ali Baba, 2012. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros.
- [10] Hasibuan, Malayu. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- [11] Handoko Hani T. 2003. "Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Kelima.
- [12] Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama: Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [13] Wijaya, 2016. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semangat Baru Jaya.
- [14] Sutrisno, 2009. Kompetensi dan Keterampilan. Jakarta: Midas Surya Grafindo.
- [15] Magkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- [16] M. Munandar. 2006. Pokok-pokok Budaya Organisasi. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- [17] Nawawi, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- [18] Nel Arianty. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
- [19] Rivai, 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- [20] Robbins. Stephen. 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhalindo.
- [21] Robbin, Stephen P. 2003. "Perilaku Organisasi". Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [22] Sugiyono, 2009. "Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)". Bandung. Alfabeta.
- [23] Sastrohadiwiryo, Siswanto 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [24] Schermerharn, John R, 2003, Manajemen, buku I, Andi Yogyakarta.
- [25] Schein, E.H. 2009. Organizational Culture and Leadership. San Fransisco: Joyssey-Bass.
- [26] Martini et al., (2018). The Influence of Competency on Employee Performance throught Organizational Commitment Dimension.
- [27] Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Yogyakarta.
- [28] Sugiyono. 2005. "Metode Penelitian Bisnis". Cetakan Kelima. Bandung. Alfabeta.
- [29] Sugiyono. 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung.
Sugiyono. 2010. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- [30] Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- [31] Renyut et al., 2017. The Effect of Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Employees Performance in Maluku Governor's Office. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.2 No.1:23-34.
- [32] Zaverdi, dkk (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya pada Kinerja Secretariat Kabupaten Pidie Jaya. Jurnal paradigma Vol.12 ISSN: 1693-0827.
- [33] Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- [34] Isa; Mohd Faizal Mohd; Solomon Ozemoyah Ugheoke; Wan Shakizah Wan Mohd Noor, (2016), "The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman," Journal of Entrepreneurship and Business E-ISSN: 2289-8298.

- [35] Martini, Ida Ayu Oka; I Ketut Rahyuda, Desak Ketut Sintaasih, Putu Saroyeni Piartini, (2018), “The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension,” *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.
- [36] Renyut, Bernard C. H. Basri Modding, Jobhar Bima, St. Sukmawati, (2017), “The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor’s Office,” *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.
- [37] Supriadi; Acep Dedi; Suharto; Sodikin, (2018), “The effect of competence and organization culture to employee performance with motivation as the mediation variable in the Directorate General of Fiscal balance-Ministry of Finance, Indonesia,” *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah Vol.5 No.4, April – June 2018*.