

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Kholilah<sup>1</sup>, Veni Dastri<sup>2</sup>, Mardiana Puspa Sari<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: kholilah\_se@yahoo.com, venidastri13@gmail.com, mardianapuspasari165@gmail.com

**DOI : 10.35915/cj.v5i2.585**

Received : November 28<sup>th</sup>, Revised: Oktober 1<sup>th</sup>, Accepted Oktober 6<sup>th</sup>, 2021

---

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effect of organizational commitment, competence and organizational culture on the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk A.Rivai Branch Office, Palembang. either simultaneously or partially. This research was an associative type, with the variables used were organizational commitment, competence, organizational culture and employees performance. The sample used 105 respondents, with the data collection method was a questionnaire. The analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The result of the analysis proved that organizational commitment, competence and organizational culture had a positive effect on employee performance. 1) Simultaneous hypothesis test result showed the value of  $F_{count} 60,397 > F_{table} 2,14$ , meant that there was a significant influence of organizational commitment, competence and organizational culture on employees performance. The result of the partial hypothesis test showed the value of  $t_{count} 3,981 > t_{count} 1,66$ , meant 2) there was a significant effect of organizational commitment on employees performance, 3) there was a significant influence of competence on employees performance, and 4) there was a significant influence of organizational culture on employees performance. The value of the coefficient of determination showed that the variables of organizational commitment, competence and organizational culture were able to contribute to the fluctuation of employees performance, amounting 63.1%.*

**Keywords : Organizational Commitment, Competence, Organizational Culture and Employee Performance**

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini berjenis asosiatif, dengan variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 105 responden, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis membuktikan komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. [1] Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai  $F_{hitung} 60,397 > F_{tabel} 2,14$ , artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai  $t_{hitung} 3,981 > t_{hitung} 1,66$ , artinya [2] ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, [3] ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan [4] ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, sebesar 63,1%.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

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

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengolah sumber daya manusia lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Betapapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya yang melimpah, jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik.

Oleh karena itu tuntutan akan adanya pegawai yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah dukungan diberikan pada seluruh karyawan, agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individu performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporanteperforance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (dalam Kasmir 2016:182).

Komitmen merupakan perasaan indentifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. (Wibowo 2015:430). Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan

adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya.

kompetensi merupakan sesuatu kemampuannya untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2016:271).

Budaya organisasi merupakan suatu system dari makna organisasi atau arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya Robbins dalam Syamsir Torang (2013:106). Pada tingkat organisasional, budaya organisasi adalah asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam memecahkan masalah.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang A Rivai Palembang masalah komitmen organisasi, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja merupakan hal yang penting dilakukan, karena perusahaan menyadari bahwa kurangnya komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi berkaitan menurunnya kinerja karyawan.

Fakta kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang A Rivai Palembang pada 5 tahun terakhir dapat dilihat pada dibawah ini:

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

**Tabel 1.1 Target dan Realisasi Dana Simpanan Tahunan (Periode 2015-2020)**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2016	1,030 T	920M	89,32%
2017	1,030 T	860M	83,43%
2018	1,030 T	800M	77,66%
2019	1,030 T	750M	72,81%
2020	1,030 T	720 M	69,90%

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, 2021

Fakta kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang A Rivai Palembang. Seperti yang kita lihat dari tabel diatas dimana karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, pada tahun 2016 2020 tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan 1 tahun sebesar 1,030 T.

Pada kenyataannya PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A Rivai Palembang setiap tahunnya tidak bisa mencapai tujuan yang ditetapkan sehingga ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan kurangnya peluang dari pimpinan untuk berkembang lebih baik, ditunjukkan dengan kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan. Dan kurangnya peluang dari pimpinan untuk berkembang lebih baik, ditunjukkan dengan kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan.

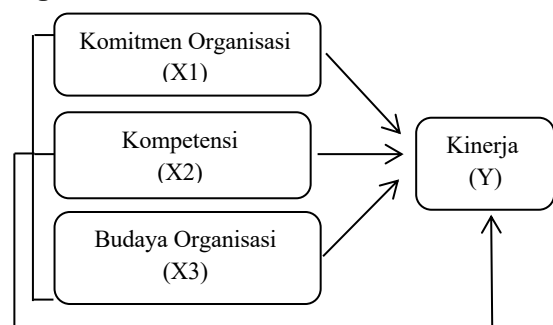
Komitmen organisasi, pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai masih rendah. Rendahnya komitmen organisasi dalam hubungannya dengan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan yaitu dimana ada beberapa karyawan yang sudah lama bekerja namun masih belum menjadi karyawan tetap, padahal hasil kerja mereka bagus sehingga hal ini lama kelamaan membuat karyawan bekerja tidak efisien dan membuat karyawan tidak bersemangat bekerja. Selanjutnya dalam hal perasaan gembira karyawan dimana jam kerja karyawan melebihi kapasitas yang telah dijadwalkan sehingga karyawan merasa kelelahan untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang akan datang.

Adapun faktor kompetensi yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palembang A Rivai ada beberapa karyawan yang kurang kompetensi hal itu terbukti bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai dikarenakan kurangnya pengalaman

bekerja karyawan selain itu juga karyawan kurang memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer atau kurang fasih sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam mengerjakan pekerjaan dan hal ini menjadi salah satu indentifikasi yang menyebabkan kinerja karyawan yang menurun.

Budaya organisasi yang ada pada perusahaan ini masih kurang terlihat dari gaya kepemimpinan atasan yang kurang tegas terhadap karyawan masih melakukan pelanggaran, karena pimpinan jarang memberikan pengarahan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin.

### Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

1. Ada pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.
3. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang A Rivai Palembang.
4. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Armstrong dan Baron dalam Wibowo

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

(2016:007). Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah nilai seragkaiannya perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi Colquitt, dkk, dalam Wibowo (2016:02). Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian Cascio, dalam (Wibowo 2016:02). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimanapun organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

## 2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat Ivancevich, dkk, dalam Wibowo (2016:429) yaitu; Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas organisasi dan Perasaan loyal dalam organisasi.

Komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah melalui McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2016:433) :

### 1. *Justice and support* (Keadilan dan dukungan)

Affective commitment lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerjaan dan tinggal dengan nilai-nilai humanitaris seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memanfaatkan dan integrasi moral. Organisasi yang

mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

### 2. *Shared value* (Nilai bersama)

Affective commitment menunjukkan identitas seseorang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat digunakan ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.

### 3. *Trust* (Kepercayaan)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja diperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpinnya.

### 4. *Organizational Comprehension* (Pemahaman Organisasi)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi affective commitment karena adalah sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.

### 5. *Employee involvement* (Pelibatan Pekerja)

Pelibatan pekerja meningkatkan affective commitment dengan memperkuat identitas pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena 21 memberikan kekuasaan ini menunjukkan

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

kepercayaan organ isasi kepada  
pekerjanya

### 2.3 Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Spencer dan Spencer dalam Wibowo 2016:272). Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkat standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Wibowo 2016:272).

Kompetensi merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang ,yaitu Zwell dalam Wibowo (2016:283) :

#### 1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya mampu mampu terhadap orang lain sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

#### 2. Keterampilan

Keterampilan banyak memainkan peran di kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik

#### 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika

kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut

#### 4. Karakteristik Kepribadian

Keperibadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan keperdulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan

#### 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

#### 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi

### 2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan (belief), norman (norm), dan system (system) yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktivitas dalam organisasi (Syamsir Torang 2013:107). Indikator -indikator budaya organisasi Syamsir Torang (2013:112) menyebutkan bahwa :

#### 1. Stlye of leadership (Gaya kepemimpinan)

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap yang sering diterapkan pimpinan ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.
2. Communication patterns (Pola komunikasi) Bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami dan tersampaikan.
  3. Style of decision making (Gaya pengambilan keputusan) Pengambilan keputusan yang baik merupakan bagian vital dari manajemen yang baik, karena keputusan-keputusan yang menentukan bagaimana suatu cara organisasi menyelesaikan masalah, mengalokasikan sumberdaya dan meraih sasaran.
  4. Use of information (Penggunaan informasi) Penggunaan informasi adalah penggunaan pengetahuan tentang peristiwa-peristiwa tertentu. Yang memiliki fungsi bagi perusahaan yaitu memberikan kejelasan mengenai suatu hal yang sudah, sedang dan yang akan dihadapi organisasi.
  5. Use of communication (Penggunaan komunikasi) Untuk berbagai informasi, pengambilan keputusan, dan membangun hubungan.
  6. Consequences of failure (Konsekuensi kegagalan) Konsekuensi kegagalan adalah konsekuensi yang harus dirasakan perusahaan akibat dari suatu kejadian, perusahaan harus selalu meminimalisir kegagalan yang ada agar kelangsungan perusahaan tetap terjaga dengan baik.
  7. Norms and behavior (Norma dan perilaku) Norma adalah alat untuk mengukur benar salahnya suatu sikap dan tindakan manusia. Norma juga diartikan sebagai aturan yang berisi rambu-rambu yang menggambarkan ukuran tertentu, yang didalamnya

terkandung nilai benar/salah. Pelanggaran biasanya mendapatkan sanksi tertentu

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai Yang berjumlah 170 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel Isaac dan Micheal dengan tingkat kesalahan 10% sebesar 105 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling*. Teknik ini mengambil sumber data dengan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

**Tabel 2**  
**Kerangka Populasi Dan Sampel**

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah Populasi	Formulasi	Jumlah Sampel
1	Formnt Liner	33	$\frac{33}{170} \times 105$	20
2	Staf Back Office	15	$\frac{15}{170} \times 105$	9
3	Petugas Administrasi Dana dan Jasa	25	$\frac{25}{170} \times 105$	16
4	Administrasi Delegasi Kredit	20	$\frac{20}{170} \times 105$	12
5	Marketing Dana	30	$\frac{30}{170} \times 105$	19
6	Marketing Kredit	47	$\frac{47}{170} \times 105$	29
	Jumlah	170		105

Sumber. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, 2020

### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terkait (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3, ... Xn) namun

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

masih menunjukkan diagram linier (M. Iqbal Hasan 2014:269).

Bentuk persamaan regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja karyawan
a	=	Bilangan konstanta
b <sub>1</sub> b <sub>2</sub> b <sub>3</sub>	=	Koefisien regresi variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub>
X <sub>1</sub>	=	Komitmen rganisasi
X <sub>2</sub>	=	Kompetensi
X <sub>3</sub>	=	Budaya Organisasi
e	=	Error term

**Tabel 3.**

**Analisi regresi linear berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	<b>0,391</b>	0,178	
	X <sub>1</sub>	<b>0,321</b>	0,081	0,353
	X <sub>2</sub>	<b>0,222</b>	0,079	0,250
	X <sub>3</sub>	<b>0,307</b>	0,071	0,325

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,391 + 0,321 X_1 + 0,222 X_2 + 0,307 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,391 (positif), menunjukkan bahwa tanpa komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi maka kinerja karyawan tetap positif.

Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,321 (positif), menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila komitmen organisasi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun dengan asumsi kompetensi dan budaya organisasi tetap.

Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,222 (positif), menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila

terjadi peningkatan pada kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun dengan asumsi kompetensi dan budaya organisasi tetap.

Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,307 (positif), menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun dengan asumsi komitmen organisasi dan kompetensi tetap.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa komitmen organisasi lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan kompetensi dan budaya organisasi, artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai.

#### Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis bagi koefisien regresi berganda atau regresi parsial parameter B<sub>1</sub> dan B<sub>2</sub> dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu pengujian hipotesis serentak dan pengujian hipotesis individu (M Iqbal Hasan 2008:264).

**Tabel 4. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,803	3	20,601	<b>60,397</b>	<b>0,000</b>
	Residual	34,450	101	0,341		
	Total	96,254	104			

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2021

Menentukan F<sub>tabel</sub> dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df) v<sub>1</sub> = k-1 = 4-1 = 3, dan v<sub>2</sub> n-k = 105-4 = 101 (df yang sama seperti pada Tabel IV.12). Jadi nilai F<sub>tabel</sub> = 2,14

Berdasarkan Tabel IV.12 Uji F, dapat dilihat bahwa nilai F<sub>hitung</sub> 60,397 > F<sub>tabel</sub> 2,14, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya ada pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai. Dengan demikian hipotesis ke 1 terbukti.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

### Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesisi secara parsial atau individual merupakan pengujian hipotesisi koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B1 dan B2) yang mempengaruhi Y.

**Tabel 4. Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,391	0,178		2,202	0,030
	X <sub>1</sub>	0,321	0,081	0,353	<b>3,981</b>	<b>0,000</b>
	X <sub>2</sub>	0,222	0,079	0,250	<b>2,808</b>	<b>0,006</b>
	X <sub>3</sub>	0,307	0,071	0,325	<b>4,310</b>	<b>0,000</b>

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2021

Menentukan  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k. Maka : (df) = 0,1 (105-4) adalah 0,1 = 101. Jadi nilai  $t_{tabel} = 1,66$

Berdasarkan table diatas dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai  $t_{hitung}$  untuk komitmen organisasi sebesar 3,981 >  $t_{tabel}$  1,66, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai. Artinya hipotesis ke 2 terbukti.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk kompetensi sebesar 2,808 >  $t_{tabel}$  1,66, dengan tingkat sig.t 0,006 < 0,1 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai. Artinya hipotesis ke 3 terbukti.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk budaya organisasi sebesar 4,310 >  $t_{tabel}$  1,66, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai. Artinya hipotesis ke 4 terbukti.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,801 <sup>a</sup>	0,642	<b>0,631</b>	0,58403

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,631, artinya komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 63,1%. Sedangkan sisanya sebesar 39,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan ada pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai. Hal ini dibuktikan oleh :

- ada pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai.
- ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai.
- ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai.
- ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai.

### 5.2 Saran

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi di perusahaannya, karena komitmen organisasi dapat menciptakan perasaan yang lebih mengikat bagi karyawan untuk terus berkontribusi aktif terhadap perusahaan, sehingga dapat memicu kinerja yang optimal.
2. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan di perusahaannya, karena melalui kompetensi tersebut dapat menjadi pembekalan yang berarti bagi karyawan agar menjadi lebih terampil dan berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
3. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A. Rivai diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi di perusahaannya, karena budaya organisasi dapat menjadi suatu sistem yang dianut dan diyakini para karyawan, sehingga dapat menciptakan suatu kebiasaan positif yang dapat memicu kondisi yang dinamis dan berguna bagi pencapaian kinerjanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditia Kurniawan. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Pasar 16 Palembang*.
- Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal
- Azrial Anwar dan Aprianti Endang Prihatini. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta*.
- Abas, Farhat. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. David Roy Indonesia*.
- Busron. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada media Group.
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabera.
- Hasan, M. Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2014. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2017. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistic Deskriptif)*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamal Syafriyanto. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumeker Sumenep*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Cetakan Kesebelas, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wagiman S dan Himawan Arief Sutanto. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Semarang*.