

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, PENGEMBANGAN
KARYAWAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMPETENSI KARYAWAN PT. WASKITA KARYA
(PERSERO) TBK CABANG PEKANBARU**

Oleh :

Fajri Mubarak Natsir

Pembimbing : Taufiqurrahman dan T. Firli Musfar

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : fajrinatsir92@yahoo.com

*Effect Of Organizational Commitment, Employee Development and
Organizational Culture to Employee Competency
PT. Waskita Karya (Persero)
Tbk Cabang Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Pekanbaru Branch in order to determine the effect of Organizational Commitment, Employee Development and Culture Organization simultaneously on Employees Competence PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Pekanbaru Branch. This study uses primary data obtained from interviews and giving questionnaires to all employess of PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Pekanbaru Branch. Secondary data were obtained relating to the object and the organizational structure of the population in this study were all employess of 40 persons and sampled. The analytical method used in this research is multiple linier regression method. From the testing that has been done, simultannous regression test (Test-F) showed that the variables of Organizational Employee Development and Culture Organization simultaneously significant effect on employee competency. From the results of the parial test (t-test) showed that the variables of Organizational Employee Development and Culture Organization have significant effect on employess competency. The result of the calculation of the coefficient of determination (R2) is equal to 0.720, which means, variable Organizational Commitment, Employee Development and Culture Organization jointly affect the Employee Competency, while the rest influenced by other variables not examinnet in this study.

Keyword: *Organizational Commitment, Employee Development, Organizational Culture and Employee Competency Commitment*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa

harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek

kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil serta motivasi yang tinggi, perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang.

Oleh karena itu sebuah perusahaan perlu mengadakan perencanaan dan pengelolaan yang baik terhadap yang sudah ada maupun untuk karyawan yang akan datang. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan 'added value' bagi organisasi tersebut.

Oleh karena itu mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya. Tujuan peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya. Kompetensi karyawan merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara pikir, bersikap dan bertindak seorang karyawan mencerminkan kompetensi karyawan tersebut. Karakteristik tersebut dapat

dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu sehingga karyawan tersebut dianggap kompeten. PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang kontruksi. Namun pada penelitian ini PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru masih memiliki tingkat pendidikan dibawah S1 dan S2. Hal ini bisa menunjukkan gejala tingkat kompetensi karyawan yang masih rendah untuk itu harus memiliki SDM yang baik.

Tabel 1
Jenis-jenis Jabatan dan
Persyaratan Pendidikan yang
Dibutuhkan Karyawan PT.
Waskita Karya (Persero) Tbk.
Cabang Pekanbaru

Jabatan	Pendidikan Dibutuhkan	Realisasi (org)		Ktg
		sesuai	Tdk sesuai	
Manajemen	S1 Manajemen	7	3	3 org masih hukum
Staf Keuangan &risiko	S1 Akuntansi	6	2	1 org D3 Mgt
Staf SDM & sistem	D3 M. SDM	3	1	1 orang masih SLTA
Staf Control	D3 Teknik Sipil	2	3	3 orang masih SLTA
Staf pemasaran	D3 Pemasaran	1	4	4 orang masih SLTA
Staf Anggaran	D3 Teknik Sipil	6	2	2 orang masih SLTA
Total		33	16	-
Persentase		89	35	-

Sumber: PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru

Dari tabel 1 diatas diperoleh temuan bahwa sekitar 35% dari

semua karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Pekanbaru belum memenuhi persyaratan pendidikan yang dibutuhkan perusahaan. Padahal perancangan persyaratan pendidikan dilakukan dengan banyak pertimbangan bahwa pendidikan yang mencukupi dapat membentuk kompetensi karyawan sebagaimana diinginkan oleh perusahaan.

Dengan adanya kompetensi yang berkualitas, karyawan akan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Namun jika kompetensi yang dimiliki karyawan rendah, maka kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tidak akan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kualitas perusahaan itu sendiri.

Robbins dan Judge (2008 ; 100) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Mayer dan Allen (1991) dalam Umam (2010 ; 258) merumuskan suatu definisi mengenai Komitmen Organisasional dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Berdasarkan, definisi tersebut anggota yang memiliki Komitmen Organisasional terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki Komitmen Organisasional terhadap organisasi.

Adapun tingkat LTO pada perusahaan Waskita adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Tingkat Labour Turnover (LTO)
Karyawan di PT. Waskita Karya
(Persero) Tbk Pekanbaru

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan akhir tahun	LTO (%)
2011	20	25	2,05
2012	25	33	4,11
2013	33	45	6,17
2014	45	65	4,11
2015	31	40	8,23

Sumber: PT. Waskita Karya (Persero) Tbk, 2016.

Berdasarkan data tabel 2 tingkat LTO diatas, dapat dilihat dengan jelas bahwa jumlah karyawan yang keluar hampir sebagian dari jumlah karyawan yang masuk. Bahkan, pada tahun 2012 hingga tahun 2015 jumlah karyawan yang keluar terus meningkat. Hal ini dapat mempengaruhi kemajuan dan kesuksesan dari pencapaian organisasi tersebut. Sehingga karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk di Pekanbaru tidak memiliki Komitmen Organisasional organisasi yang tinggi, dan juga tidak akan memperlihatkan kerja secara optimal agar mencapai tujuan organisasi secara baik.

Adapun Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional, pengembangan karyawan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang

Pekanbaru? 3) Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru? 4) Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru?

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian bertujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional, budaya organisasi dan pengembangan karyawan secara simultan terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.cabang Pekanbaru.2) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.cabang Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.cabang Pekanbaru. 4) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.cabang Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk : 1) Memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai konsep-konsep pelatihan, pengembangan karyawan dan kompetensi karyawan. 2) Sebagai

bahan masukan bagi manajemen PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.cabang Pekanbaru untuk meningkatkan kompetensi karyawan dengan pelatihan dan pengembangan karyawan. 3) Menerapkan serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama proses perkuliahan.

TELAAH PUSTAKA

Kompetensi (Y)

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru.

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, menurut **Wibowo (2012:86)** mengemukakan bahwa: "Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut".

Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (dalam Robbins, 2008:100) Komitmen Organisasional organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Definisi Komitmen Organisasional menurut Luthans (2006; 249) Sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu

dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Pengembangan Karyawan

Pengertian pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.. Pendidikan bertujuan meningkatkan keahlian teoritis, konsep dan moral sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Malayu,2007).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah- masalah yang ada (Schein, 2009:27).

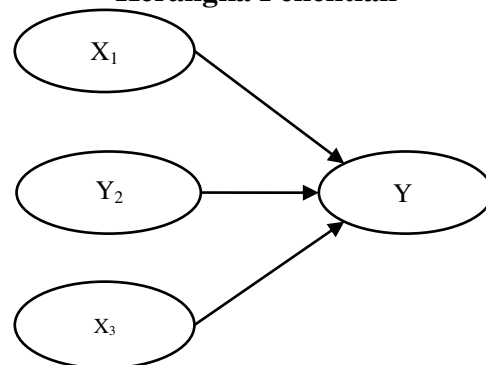
Dengan mendasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya olah karna itu budaya organisasi sangat penting dalam suatu perusahaan di mana untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan rasa aman dan membuat hal-hal yang positif dalam pekerjaan

itu sendiri tentunya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1

Kerangka Penelitian



Sumber :Aryo Teguh 2013

Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasional, pengembangan karyawan dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) cabang Pekanbaru.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasional terhadap kompetensi karyawan.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan.
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Waskita Karya (Persero) Pekanbaru, Jl. Dr. Sutomo No. 96 pekanbaru. Menurut **Jumiati**

Sasmita (2012:35), populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru yang berjumlah 40 orang. Dalam penentuan pengambilan sampel pada dasarnya tergantung pada jumlah populasi dan kesanggupan untuk menjangkaunya, kurang dari 100 dan peneliti memiliki kesanggupan untuk menjangkaunya secara keseluruhan, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh. Metode ini mengisyratakan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel. Maka dalam penelitian ini sampel adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 40 responden.

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan, pengembangan karyawan dan budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru digunakan Analisis Regresi Berganda. Dengan persamaan ini maka akan dapat diprediksi seberapa besar perubahan/variasi yang terjadi pada variabel dependen jika terjadi perubahan pada variabel independen. Persamaannya adalah (**Juliansyah Noor 2014:64**) sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kompetensi Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Komitmen Organisasional

X₂ = Pengembangan Karyawan

X₃ = Budaya Organisasi

e = Tingkat Kesalahan

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang dikumpulkan disusun secara sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah skala ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi sosial.

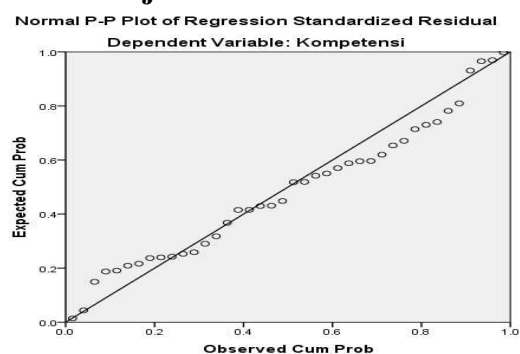
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Data populasi dikatakan berdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pencaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat diperhatikan pada gambar berikut:

Gambar 2

Uji Normalitas Data



Sumber: Data Olahan, 2016.

Pada gambar *Normal PP Plot of Rgression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metric korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Berikut ini nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas.
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KOMITMEN ORGANISASIONAL	0.726	1.378
1 PENGEMBANGANG KARYAWAN	0.802	1.248
BUDAYA ORGANISASI	0.601	1.665

Sumber: Data Olahan, 2016.

Dari table diatas Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau nilai VIF kurang dari 10 yang berarti tidak ada multikolinearitas antarvariabel independen.

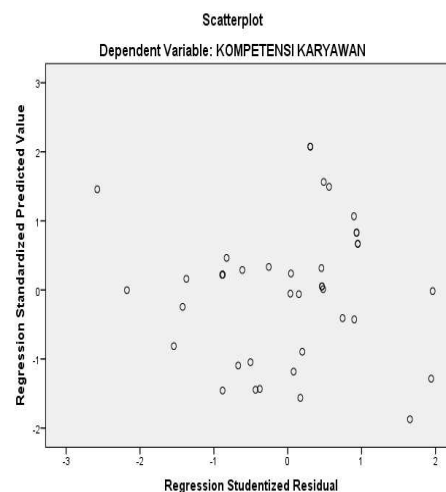
Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi

ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar 5.1 berikut:

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data olahan, 2016.

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap Kompetensi Karyawan di PT.Waskita Karya

(Persero) tbk cabang Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh koefisien regresi dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.
	(B)	eror	
Kompetensi (Y)	.582	.390	.017
Komitmen Organisasional (X1)	.324	.114	.006
Pengembangan Karyawan(X2)	.127	.058	.031
Budaya Organisasi (X3)	.511	.124	.000

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari tabel diatas di formulasikan persamaan linier regresi berganda dalam model persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 0.582 + 0.324X_1 + 0.127X_2 + 0.511X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0.582 Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka Kompetensi sebesar 0,582.
- Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional sebesar 0.324. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Komitmen Organisasional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 0.324 dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karyawan sebesar 0.127. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Pengembangan Karyawan sebesar 0.127 dengan asumsi variabel lain tetap.

d. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0.511. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kompetensi sebesar 0.511 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan dengan F-Test (Anova^b)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh nyata dari variabel Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karyawan dan budaya organisasi terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Waskita TBK Cabang Pekanbaru.

Tabel 5
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	24.61	25.617	.000 ^b
1 Residual	22.737		
Total	47.347		

Sumber: Data Olahan, 2016.

Diketahui F hitung sebesar 25.617 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 40 - 3 - 1 ; 5$$

F tabel = 36 ; 5

F tabel = 2,870

Keterangan:

N : jumlah sampel

K : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (25.617) > F tabel (2,870) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah Ho ditolak dan Ha diterima dalam hal ini bahwa variabel Komitmen Organisasional Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah dari setiap variabel Komitmen Organisasional, Pengembangan Karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan.

Uji t ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (Komitmen Organisasional, Pengembangan Karyawan dan budaya organisasi) dengan variabel terikat (Kompetensi) pada PT. Waskita Tbk Cabang Pekanbaru.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (Komitmen Organisasional, Pengembangan Karyawan dan budaya organisasi) pada PT. Waskita Tbk Cabang Pkanbaru.

Tabel 6
Uji t
Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	2.454	0.017
KOMITMEN ORGANISASIONAL	2.854	0.006
1 PENGEMBANG KARYAWAN	2.208	0.031
BUDAYA ORGANISASI	4.127	0

Sumber: Data Olahan, 2016.

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}t \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha / 2 \\ &= 40 - 4 - 1 ; 0,05 / 2 \\ &= 35 ; 0,025 \\ &= 2,028\end{aligned}$$

Keterangan:

N : jumlah sampel

K : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas (Komitmen Organisasional, Pengembangan Karyawan dan budaya organisasi) sebagai berikut :

- Komitmen Organisasional (X1).** Diketahui t hitung (2,854) > t tabel (2,028) dan Sig. (0,006) < 0,05. Artinya variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) cabang Pekanbaru.
- Pengembangan Karyawan (X2).** Diketahui t hitung (2,208) > t tabel (2,028) dan Sig. (0,031) < 0,05. Artinya variabel Pengembangan Karyawan berpengaruh

positif signifikan terhadap Kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) cabang Pekanbaru.

- 3. Budaya Organisasi (X3).** Diketahui t hitung (4,127) > t tabel (2,028) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) cabang Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (Komitmen Organisasional, Pengembangan Karyawan dan budaya organisasi) dengan variabel terikat (Kompetensi). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel dan sebaliknya.

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	.721 ^a	0.72	1.69

Sumber: Data olahan, 2016.

Nilai R menunjukkan korelasi berganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam tabel 5.19 diketahui nilai R sebesar 0,721. Artinya adalah bahwa korelasi berganda antara variabel independen Komitmen Organisasional, Pengembangan Karyawan dan budaya organisasi dengan variabel dependen (Kompetensi) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Hasil koefisien determinasi nilai R^2 merupakan nilai R Square dalam tabel sebesar 0,720. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Komitmen Organisasional, Pengembangan Karyawan dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (Kompetensi) adalah sebesar 72,0%, sedangkan sisanya sebesar 28,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasional, Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru.
2. Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru.
3. Pengembangan Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru.
4. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru.

Saran

Adapun saran-saran yang penulis berikan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Dengan memperhatikan tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan yang masuk dalam kategori baik, maka manajemen PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru hendaknya lebih memperhatikan kompetensi karyawan dengan meningkatkan pengalaman kerja pada karyawan, kemampuan menganalisis karyawan, Komitmen Organisasional karyawan pada organisasi, dorongan berprestasi pada karyawan, integritas karyawan, orientasi karyawan pada pelanggan dan inisiatif pada diri karyawan agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.
2. Komitmen Organisasional merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan. Sehingga disarankan kepada manajemen PT.Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru untuk memperhatikan tentang karyawannya, dengan adanya Komitmen Organisasional yang kuat dari setiap karyawan kepada perusahaannya maka akan terjalin kerja sama yang baik bagi organisasi.
3. Pengembangan karyawan merupakan salah satu faktor yang mendorong kompetensi karyawan dengan cara mengadakan seminar tentang pengembangan rutin sebulan sekali agar kompetensi karyawan meningkat.
4. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang harus ada dalam diri karyawan. Karyawan yang telah menjadikan budaya organisasi sebagai pedoman dalam bekerja maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya. Sehingga disarankan kepada manajemen PT.Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru untuk memperhatikan budaya organisasi seperti fokus pada pelanggan, kejujuran, profesionalisme, kerjasama tim, inisiatif individu, pelaksanaan norma, pengarahan dan integritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. 2014. *Pengaruh Komitmen Research and Development PT. Gatra Mapan Malang*
- Ayu Salmah, Ninin Non. 2012. *Pengaruh Komitmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu*
- Effendi ,sofyan. 2012. *Komitmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*
- Fauzi, Achmad. 2011. *Pengaruh Komitmen Terhadap Produktivitas*

- Kerja Karyawan pada PT. PP DIGRANEKA*
- Ghani Azmi , Ilhaamie Abdul. 2009. *The Effects of Competency Based Career Development and Performance Management Practices on Service Quality: Some Evidence From Malaysian Public Organizations*
- Ghufron. 2010. *Pengaruh Komitmen dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta*
- Hasibuan , Malayu. 2005. *Teori mengenai Pengembangan Karyawan*
- Hasibuan, Malayu SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan* (EdisiRevisi), Cetakan Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, Hani T, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakart
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPP.
- H. Hersona, Sonny. 2012. *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*.
- P.jafri. 2009. *Kompetensi Karyawan Dalam Organisasi Pembelajaran*.
- Primajaya, Deni. 2010. *Pengaruh Moyivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Peersero) UPMS IV Semarang*
- Qamariah, Inneke. 2011. *Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung*
- Rivai , Veithzal . 2009. *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi kedua)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis John H. Jackson.2010. *Human Resource Management*