

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SULUTTENGGGO**

Oleh:
Jonathan B. Warongan¹
Greis M. Sendow²
Imelda W. Ogi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

email:¹Jonathan.warongan@gmail.com

²greis_sendow@gmail.com

³Ogi_imelda@yahoo.com

ABSTRAK

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Populasi Penelitian Merupakan Karyawan PT. PLN, dan sampel sebanyak 63 Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan teknik Analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pimpinan PT. PLN sebaiknya meningkatkan Kesejahteraan karyawan, agar karyawan dapat merasa nyaman bekerja di perusahaan.

Kata kunci: kompetensi, komitmen, keterlibatan kerja, kinerja

ABSTRACT

Employees as a major resource companies are required to provide the best service to customers and provide optimum performance. This indicate that the human resource is very influential on the company's success in achieving their goal. The purpose of research is to determine whether Competence, Organizational Commitment and Job Involvement effect on Employee Performance. The study Population used in this research were 63 samples Employees of PT. PLN. The method that used is the type of associative research with techniques of data analysis using multiple linear regression. The results shows Competence, Job involment Works Engagement effect on Employee Performance, Organizational Commitment partially no effect on employee performance while Competence and Organizational Commitment positive and significant impact on employee performance. The manager needs to improve the Welfare of employees so that employees can feel comfortable working in the company.

Keywords: competence, commitment, job involment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era global saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat diikuti perkembangan ekonomi. perusahaan memiliki cara dan gaya yang berbeda-beda dalam menempuh tujuannya masing-masing. Satu-satunya dengan mendaya gunakan sumber-sumber daya yang ada. Satu-satunya dengan mendaya gunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola.

Peran strategis Sumber Daya Manusia dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah Sumber Daya Manusia strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolak ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan Sumber Daya Manusia ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*.

Kompetensi yang minim dalam perusahaan bisa dilihat karena kurangnya sebagian karyawan akan pemahaman tugas ataupun kurangnya penguasaan akan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena itu PT. PLN (Persero) wilayah Menerapkan program program Diklat (Pendidikan dan Latihan) melalui sistem online, diharapkan dengan program diklat tingkat efektivitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Komitmen Organisasi juga memberikan pengaruh dalam Kinerja Karyawan bagi Perusahaan bahkan di dalam Perusahaan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo sendiri kurangnya komitmen di dasari oleh kurangnya kesediaan untuk bekerja keras dan serta juga masih kurangnya kepedulian terhadap perusahaan yang terjadi dalam perusahaan PT. PLN (Persero) wilayah. Sedangkan faktor lain datang dari persaingan antar organisasi yang difaktori oleh perbedaan penghasilan dan tunjangan. Pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo kejadian seperti *Hijack* dan juga tawaran dari perusahaan lain dengan gaji yang tinggi dapat merubah pola pikir karyawan untuk beralih ke perusahaan lain karena mereka berpikir kinerja yang dilakukannya belum sepadan dengan apa yang diterimanya dari perusahaan.

Masalah lain juga yang dapat menurunkan kinerja karyawan datang dari faktor Keterlibatan Kerja dimana banyak juga karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo yang masih kurang sigap dalam menghadapi tanggung jawab akan pekerjaannya, karena didasari oleh kurangnya persiapan yang matang. Kurangnya kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dalam proses kerja dalam suatu organisasi dapat menghambat kemajuan Perusahaan, Keterlibatan Kerja juga dipengaruhi oleh kurangnya disiplin dalam ketepatan waktu kehadiran karyawan. Karena itu perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kemampuan SDM dilihat dari faktor kompetensi, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja untuk kinerja yang lebih efektif dalam memajukan perusahaannya.

Tujuan Penelitian:

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh:

1. Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja secara Simultan dan Signifikansinya terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
2. Kompetensi dan Signifikansinya terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
3. Komitmen Organisasi dan Signifikansinya terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
4. Keterlibatan Kerja dan Signifikansinya terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. ini harus dibedakan dalam atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan (Dharma 2013:102). 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 (Wibowo 2007:86).

Komitmen Organisasi

Komitmen seorang karyawan yang didasari suatu keinginan, kebutuhan dan keharusan terhadap lingkungan pekerjaan dan organisasinya sebagai tempat bekerja (Robbins, 2008:100). "Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge 2008:100) komitmen organisasi terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi meliputi *identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, *involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan *loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal (Juniarti dan Bunyanudin 2006:15).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Robbins, 2003:91). Suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Karyawan dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu (Robbins, 2003:9). keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan (Robbins dan Judge 2008: 281).

Kinerja Karyawan

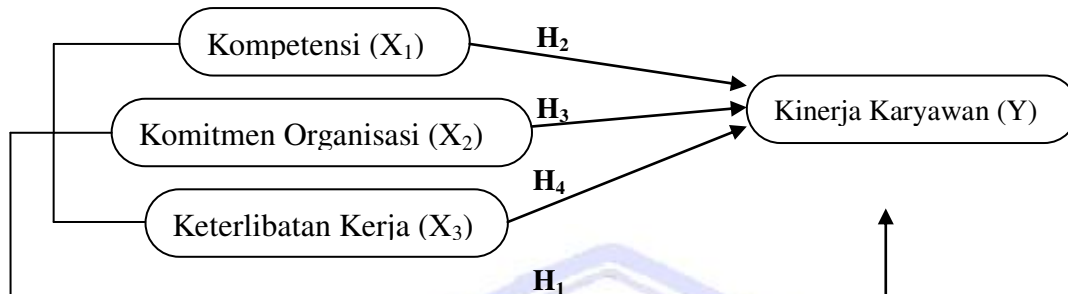
Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Dessler, 2000:87). (Irawan 2002:11) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi kinerja unit dari dan kinerja pegawai.

Penelitian Terdahulu

Suhardiman (2011) melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMP dan Dampaknya terhadap Kinerja Sekolah di Kabupaten Garut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey penjelasan *exploration survey method* dengan pendekatan kuantitatif melalui hubungan kausal dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data yaitu angket. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang signifikan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah. Tielung (2013) melakukan penelitian tentang Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda dengan sampel jenuh atau sensus sebagai teknik pengambilan sampel. Hasil Penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Safaria (2013) Melakukan penelitian tentang Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan yaitu Regresi Linier dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling*. Hasil Penelitian Menunjukkan Keterlibatan Kerja memiliki Pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber : Kajian Teori 2014

Hipotesis

Hipotesis Penelitian sebagai berikut:

- H₁: Kompetensi, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja Diduga Berpengaruh terhadap Kinerja.
- H₂: Kompetensi Diduga Berpengaruh terhadap Kinerja.
- H₃: Komitmen Organisasi Diduga Berpengaruh terhadap Kinerja.
- H₄: Keterlibatan Kerja Diduga Berpengaruh terhadap Kinerja.

Jenis dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mencari pola hubungan dan atau pola pengaruh antar variabel pada satu objek, dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Tempat penelitian pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Jalan Bethesda NO.32 Manado.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2010:115). Populasi dalam Penelitian ini adalah Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. Sampel Penelitian Sebanyak 63 Orang Karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan adalah:

1. Wawancara
2. Observasi
3. Kusioner

Metode Analisa Data

Uji Validitas

Ghozali (2006:45) Menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan angka indeks yang menunjukkan apakah alat pengukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi 1995:140). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan koefisien berkisar antara 0 sampai 1 Arikunto (2002:171). Kriteria pengujian adalah jika nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai sudah reliabel (Malhotra 2002:293).

Teknik Analisa Data

Analisis data proses mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain secara sistematis sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono 2010:244).

Analisis Regresi

Persamaan regresi dikatakan memiliki kriteria goodness of fit apabila memiliki signifikansi F-hitung $< 0,05$ atau F-hitung $> F$ -tabel sehingga model teoritis yang diuji secara menyeluruh memiliki kesamaan dengan model empiris. Penarikan simpulan dilakukan dengan dua cara yaitu secara parsial, dan secara simultan dengan melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel independen (p val) dan besarnya pengaruh dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel independen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. (Suharyadi dan Purwanto 2004:509), Persamaan analisis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Keterlibatan Kerja

a = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi (Beta)

e = Standar eror

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, ada tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model, metode yang dapat digunakan

seperti metode rank spearman Suliyanto (2005:64). Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha (0,05) maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas, atau thitung \leq ttabel pada alpha 0,05 Suliyanto (2005:64).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Apabila pada model regresi mengandung gejala multikolinieritas berarti terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat. Algifari (dalam Suliyanto. 2005:63), jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak adanya hubungan antar variabel bebas Suliyanto (2005:63).

Uji Normalitas

Uji normalitas maksudnya untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan kata lain uji normalitas dimaksudkan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Nilai residual berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng (bell-shaped curve) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai ekstrem dalam data yang diambil Suliyanto (2005:63). Pedoman lainnya pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu melalui pengujian SPSS dengan melihat grafik normal P-P Plot of Regression Standardized, dengan melihat penyebaran data dibandingkan dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi apakah memenuhi asumsi normalitas (simetris) atau tidak.

Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Kriteria Penerimaan/penolakan hipotesis (H_0): Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ($n-k-1$) maka H_0 diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($n-k-1$) maka H_0 ditolak. Berarti secara bersama-sama X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap Y .

Uji Hipotesis Secara Parsial (t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan uji t dengan perumusan (Sugiyono, 2009:96) sebagai berikut: $t = (b - \beta) / S_b$ dimana : $S_b = S_{yx} / \sqrt{\sum (x - X)^2}$:Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, sebaliknya bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Apabila H_0 ditolak, berarti secara parsial X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap Y .

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (r) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien (r) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi (R^2) adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel} 1%	r_{tabel} 5%	Signifikansi
Kompetensi				
1	0,655	0,325	0,211	**
2	0,656	0,325	0,211	**
3	0,750	0,325	0,211	**
4	0,778	0,325	0,211	**
5	0,685	0,325	0,211	**
Komitmen Organisasi				
1	0,656	0,325	0,211	**
2	0,672	0,325	0,211	**

3	0,635	0,325	0,211	**
Tabel 1. (lanjutan)				
4	0,699	0,325	0,211	**
5	0,653	0,325	0,211	**
Keterlibatan kerja				
1	0,610	0,325	0,211	**
2	0,698	0,325	0,211	**
3	0,664	0,325	0,211	**
4	0,734	0,325	0,211	**
5	0,659	0,325	0,211	**
Kinerja				
1	0,654	0,325	0,211	**
2	0,746	0,325	0,211	**
3	0,685	0,325	0,211	**
4	0,572	0,325	0,211	**
5	0,419	0,325	0,211	**

Keterangan: * = signifikan, ** = sangat signifikan

Sumber: data primer olahan 2014

Hasil uji validitas seperti yang disajikan pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 1%. Itu berarti setiap pernyataan berkorelasi dengan skor skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas
Kompetensi	0,745	Tinggi
Komitmen Kerja	0,631	Tinggi
Keterlibatan Kerja	0,698	Tinggi
Kinerja	0,741	Tinggi

Sumber: data primer olahan 2014

Koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar X_1 0.754 X_2 0.631. X_3 0.698. dan Y 0.741 (nilai reliabilitas instrumen > 0,5), artinya variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y dinyatakan reliabel. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil Uji Heteroskedastis

Tabel 3. Model Regresi yang Disempurnakan

Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel	t _{hitung}	t _{tabel} *	Sig.	Keterangan
Kompetensi	0,880	1,960	0,337	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Keterlibatan Kerja	1,195	1,960	0,237	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer olahan 2014

Keterangan: *) t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan db= 61 (inf)

Hasil perhitungan pada table 3 tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dengan nilai Sig. $> 0,05$ atau tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Multikolinearitas

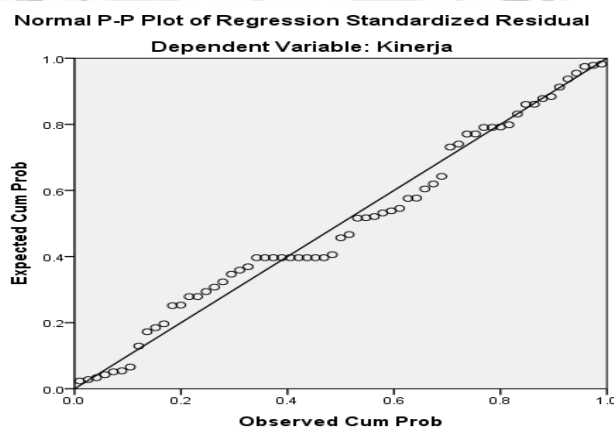
Tabel 4. Model Regresi yang Disempurnakan

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	.977	1.023	Bebas multikolinieritas
Komitmen	.977	1.023	Bebas multikolinieritas

Sumber: data primer olahan 2014

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 ($> 0,1$) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Metode P-Plot Regression

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scatter Plot, tampak titik titik menyebar disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff. Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.410	2.550		2.121	.038
Kompetensi	.408	.092	.466	4.453	.000
Komitmen Organisasi	.032	.085	.039	.372	.711

Keterlibatan Kerja	.305	.084	.367	3.620	.001
--------------------	------	------	------	-------	------

Sumber: data primer olahan 2014

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan hingga tingkat signifikansi 1% (Sig. < 0,01), sedangkan variabel Komitmen Organisasi tidak memberi pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Sig. > 0,005). Karena variabel Komitmen Organisasi tidak memberi pengaruh terhadap Kinerja karyawan hingga tingkat signifikansi 5%, maka variabel tersebut tidak dapat dipertahankan dan perlu dikeluarkan dari model. Hasil analisis model yang baru dengan menggunakan dua variabel independen disajikan pada Tabel 6

Tabel 6.
Hasil Regresi yang Disempurnakan

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff. Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.765	2.348		2.456	.017
Kompetensi	.418	.087	.478	4.808	.000
Keterlibatan Kerja	.311	.083	.374	3.763	.000
R (Multiple R)	= 0.650				
R Square	= 0.423				
R Square (Adjusted)	= 0.394				
F hitung	= 21.873				
F tabel	= 2.755				
t tabel	= 2.456				

Sumber: data primer olahan 2014

maka dapat disusun persamaan regresi model yang disempurnakan sebagai berikut:

$$Y = 5,765 + 0,418 X_1 + 0,311 X_3$$

Dimana:

X_1 =Kompetensi

X_3 =Keterlibatan Kerja

Y =Kinerja Karyawan

Persamaan Regresi Dapat Dijelaskan Sebagai berikut:

1. Persamaan di atas menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi dan Keterlibatan Kerja. Nilai konstanta sebesar 5,765 menyatakan jika tidak ada peningkatan Kompetensi dan Keterlibatan Kerja,
2. Nilai koefisien Kompetensi sebesar 0,418 menyatakan jika terjadi peningkatan Kompetensi sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,418 satuan.
3. Nilai koefisien Keterlibatan Kerja sebesar 0,311 menyatakan jika terjadi peningkatan Keterlibatan Kerja sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,311 satuan.

Hasil Koefisien Korelasi

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0.650 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Sulutenggo, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 65%.

Hasil Uji Kefisien Determinasi Berganda

Hasil analisis tersebut menunjukkan koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,423. Yang menunjukkan bahwa 42,3% Kinerja Karyawan di Pengaruhi oleh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja sementara sisanya 57,7% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan Uji (F)

Tabel 7. Hasil Uji F Regresi yang Disempurnakan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55.794	2	27.897	21.873	.000 ^b
Residual	76.523	60	1.275		
Total	132.317	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kompetensi

Sumber: data primer olahan 2014

Hasil Uji t Model yang Disempurnakan yang disajikan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Keterlibatan Kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan hingga tingkat signifikansi 1% (Sig. < 0,01).

Pengujian Secara Parsial Uji (t)

Tabel 8. Hasil Uji t Regresi yang Disempurnakan

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff. Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.765	2.348		2.456	.017
Kompetensi	.418	.087	.478	4.808	.000
Keterlibatan Kerja	.311	.083	.374	3.763	.000

Sumber: data olahan 2014

Hasil Perhitungan Diperoleh:

1. Nilai t hitung untuk variabel Kompetensi sebesar 4.808 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.456 dengan tingkat signifikan $0,00 > 0,05$ hingga H_0 diterima.
2. Nilai t hitung untuk variabel Keterlibatan Kerja sebesar 3.763 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.456 dengan tingkat signifikan $0,00 > 0,05$ hingga H_0 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan dari 3 variabel variabel Kompetensi, dan Keterlibatan Kerja Memiliki pengaruh yang simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. Namun hanya variabel Kompetensi yang paling dominan dikarenakan Kompetensi merupakan (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan (Dharma 2013:102).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja dapat

diterima. Ini juga didukung oleh Suhardiman (2011) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan kompetensi terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini dikarenakan kurangnya perhatian Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawannya didasari tidak sesuai Pedapatan/gaji dengan Performa yang dilakukan karyawannya yang menyebabkan perasaan tidak nyaman bekerja dalam organisasi tersebut. Berbeda dengan Tielung (2013) dalam Hasil Penelitiannya menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Keterlibatan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hipotesis ini juga didukung Safaria (2013) dalam Hasil Penelitiannya menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari Penelitian ini, adalah:

1. Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
3. Komitmen Organisasi tidak memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
4. Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.

Saran

Saran dalam Penelitian ini; Pimpinan PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo harus lebih memperhatikan karyawan yang kinerjanya paling menonjol dibandingkan dengan karyawan lain seperti meningkatkan tunjangan dan kesejateraan agar karyawan tersebut dapat lebih konsisten dalam bekerja kedepannya dan merasa nyaman ataupun betah dalam perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.

Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja falsafah teori dan Penerapannya*, Pustaka pelajar, Yogyakarta.

Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management*, International Edition, 8th Ed. Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Undip. Semarang

Irawan, Handi. 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Januarti, Indira, & Azhari, Bunyanudin. 2006. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi*, Vol. 10, Haji Mas agung, Jakarta.

- Malhotra, Naresh, K. 2002. *Basic Marketing Research; Applications to Contemporary Issues*, Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Safaria, Siti. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Seascope Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.1 No.1 ,Oktober 2013. ISSN 2355-0244 <http://repositoryperbanasinstitute.ac.id/xmlui/bitstream/handle/> Diakses 17 November 2014. Hal. 1.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian survai*, LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi Purwanto, 2004. *Statistika Dasar*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suliyanto, 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- _____, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid-1, Edisi Indonesia, Indeks, Jakarta.
- Suhardiman, Budi. 2011 Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMP dan Dampaknya terhadap Kinerja Sekolah. Universitas pendidikan indonesia, ISSN 1412-565X <http://repository.upi.edu/7587/> Diakses 17 November 2014. Hal. 1.
- Tielung, Jaclyen. 2013. Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) wilayah VII Manado. Universitas Samratulangi. Manado. *Jurnal Emba*, ISSN 2303-1174, vol. 1, No. 4 Desember 2013, Diakses 17 November 2014. Hal 1799-1808,
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.