

# Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Raja Pasar Abadi

**Laksmi Sito Dwi Irvianti**

Binus University

[laksmisito@yahoo.com](mailto:laksmisito@yahoo.com)

**Lisna Hadinata Liusman**

Binus University

[lisna.hadinata@gmail.com](mailto:lisna.hadinata@gmail.com)

## Abstract

*This research was conducted at PT Raja Pasar Abadi. The purpose of this study was to determine whether there is an influence of Organizational Culture, Employee Competencies and Organizational Commitment on Employee Performance. Data were obtained through interviews and questionnaires to all employees of PT Raja Pasar Abadi totaling 64 people as respondents. The analytical method used was simple regression analysis and multiple regression analysis by using IBM SPSS 20 for data processing. The results of this research showed that organizational culture, employee competencies and organizational commitment have significant effect on employee performance, partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Competencies, Organizational Commitment, Employee Performance*

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT Raja Pasar Abadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Raja Pasar Abadi yang berjumlah 64 orang sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda dengan menggunakan IBM SPSS 20 untuk pemrosesan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial dan simultan.

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

## 1. Pendahuluan

Saat ini perusahaan mendapat tantangan yang besar di dalam menghadapi perubahan yang terjadi serta persaingan yang ketat dengan pesaing yang lainnya. Semakin tinggi tingkat kompetitif yang ada mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya untuk menghadapi persaingan tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta kunci kesuksesan sebuah perusahaan didalam menjalankan bisnis serta mencapai tujuan perusahaan. Dalam menghadapi kompetitor yang lain perusahaan harus memiliki keunggulan tersendiri yang dapat membuat perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Bagi PT Raja Pasar Abadi, karyawan merupakan aset yang harus dikelola dengan baik, sebab selain kontribusi yang diberikan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian yang akan dihasilkan oleh perusahaan, pengelolaan karyawan juga dapat memberikan keuntungan dan dapat meningkatkan citra baik perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan salah satunya bisa disebabkan oleh budaya organisasi yang tidak dapat diadaptasi dengan baik oleh karyawannya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap karyawan PT Raja Pasar Abadi, tercermin budaya yang kurang baik. Seperti adanya keterlambatan kehadiran beberapa karyawan dan tampak karyawan yang santai dan duduk menganggur. Dari hasil wawancara terhadap manajer PT Raja Pasar Abadi, perusahaan memiliki nilai budaya yang salah satunya yaitu "Integrity" atau "Integritas" yang mencakup

perilaku kerja disiplin, konsisten dan bertanggung-jawab. Dengan adanya keterlambatan kehadiran karyawan serta karyawan yang tidak bekerja saat jam bekerja menunjukkan bahwa karyawan menyimpang dari nilai budaya integritas.

Selain itu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah kompetensi karyawan. Kompetensi yang dimiliki karyawan berbeda satu dengan yang lain, maka kompetensi yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan nilai-nilai perusahaan untuk terciptanya tujuan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap manajer PT Raja Pasar Abadi, diketahui bahwa kompetensi karyawan masih kurang baik, ditunjukkan pada *teamwork* yang kurang kooperatif. Masalah yang seharusnya menjadi tanggung-jawab bersama malah membuat karyawan saling menyalahkan. Seperti terjadi antara bagian penjualan dan pengiriman dimana *salesman* memberi janji yang berlebihan demi mendapatkan pelanggan dan komisi yang membuat pengiriman tidak sesuai skedul dan order menjadi ditunda sehingga pelanggan kecewa. Hal ini bisa membuat perusahaan kehilangan pelanggan mereka.

Selain dari budaya organisasi dan kompetensi karyawan, komitmen organisasi juga menjadi salah satu dari penentu keberhasilan kinerja karyawan di perusahaan. Dari hasil wawancara, Tabel 1 merupakan data *turnover* karyawan PT Raja Pasar Abadi pada 5 tahun belakangan ini.

Meningkatnya angka *turnover* suatu organisasi menunjukkan komitmen organisasi tersebut masih rendah

**Tabel 1.** Data *Turnover* Karyawan Keluar PT Raja Pasar Abadi

Tahun	Tingkat <i>Turnover</i> (%)	Jumlah Karyawan Keluar
2010	2.94%	2
2011	4.41%	3
2012	2.94%	2
2013	5.88%	4
2014	7.35%	5

**Tabel 2.** Data Absensi Karyawan PT Raja Pasar Abadi

Tahun	Tingkat Absensi (%)
2010	3.34%
2011	3.41%
2012	3.70%
2013	3.87%
2014	3.96%

Sumber: Data Internal PT Raja Pasar Abadi

terhadap karyawannya. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT Raja Pasar Abadi, mereka seringkali harus lembur melebihi jam kerja yang ditentukan terkait pekerjaan di perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan masih memiliki komitmen yang rendah terhadap karyawannya.

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa persentase tingkat ketidakhadiran karyawan terus meningkat setiap tahunnya. Meningkatnya absensi karyawan setiap tahunnya menunjukkan adanya penurunan kinerja bagi perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Dari Gambar 1 dapat dilihat bahwa kinerja baik karyawan PT Raja Pasar Abadi menurun setiap tahunnya. Kondisi ini mengindikasikan kinerja karyawan yang setiap tahunnya terus menurun seakan-akan menjadi hal yang biasa dan bukan masalah lagi bagi perusahaan. Kondisi seperti ini membutuhkan perhatian dari perusahaan untuk meningkatkan budaya organisasi, kompetensi karyawan, komitmen organisasi serta kinerja karyawannya.

**2. Tinjauan Literatur Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Robbins & Coulter (2010:62) adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

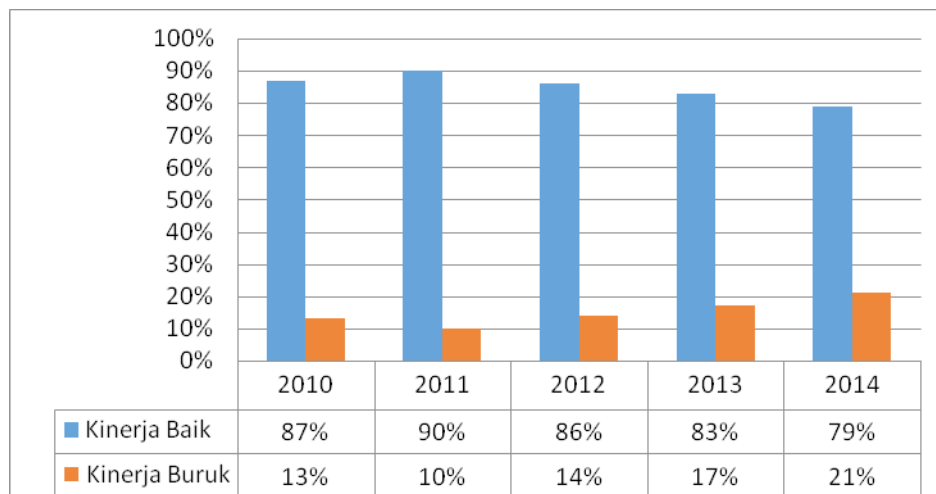
Mathis & Jackson (2008:76) budaya organisasi adalah pola nilai-nilai dan keyakinan bersama dari tenaga kerja. Nilai-nilai dan keyakinan bersama tersebut membekali anggota organisasi dengan makna dan aturan untuk berperilaku. Serta budaya organisasi menurut Andre (2008:446) merupakan sebuah sistem organisasi mengenai nilai dan norma bersama oleh karena itu budaya organisasi mendefinisikan hal yang penting di dalam organisasi serta sikap, keyakinan dan perilaku yang sesuai bagi anggota organisasi.

Menurut Robbins & Coulter (2010:63) berbagai kajian telah mengungkapkan bahwa ada tujuh dimensi yang menjabarkan budaya sebuah organisasi. Menjabarkan sebuah organisasi dengan menggunakan ketujuh dimensi ini dapat menampilkan gambaran komposit menyangkut budaya organisasi dalam organisasi tersebut.

Dimensi-dimensi budaya organisasi tersebut adalah :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko  
Seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian pada detail  
Seberapa dalam ketepatan analisis, dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya.
- c. Orientasi hasil  
Seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian

**Gambar 1.** Persentase Kinerja Karyawan PT Raja Pasar Abadi



Sumber: Data Internal PT Raja Pasar Abadi

ian sasaran hasil, ketimbang pada cara mencapai sasaran proses.

d. Orientasi manusia

Seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) di dalam pengambilan keputusan manajemen.

e. Orientasi tim

Seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), ketimbang kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas.

f. Agresivitas

Seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing, ketimbang saling bekerja-sama.

g. Stabilitas

Seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

### Kompetensi Karyawan

Sudarmanto (2009), menyatakan kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

Menurut Christine Manopo (2011) kompetensi adalah sejumlah karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi.

Spencer (1993) dalam Sudarmanto (2009:53), menyatakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi *internal*, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.

2. Watak

Watak adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap rangsangan dan tekanan pada berbagai situasi.

3. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang. Konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan hal yang mencerminkan identitas dirinya.

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi seseorang di dalam bidang spesifik tertentu.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah aspek perilaku yang dapat dipelajari melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tertentu.

Dari komponen-komponen tersebut, keterampilan dan pengetahuan memiliki sifat yang dapat dilihat (*visible*) dan mudah dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan konsep diri, watak, dan motif memiliki sifat yang tidak terlihat (*hidden*) dan lebih sulit untuk dikembangkan.

Lyle, Spencer dan Signe (1993) dalam Winanti (2011), mengklasifikasikan dimensi kompetensi menjadi tiga, yaitu:

1. Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual yaitu karakter sikap dan perilaku atau kemajuan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain). Indikator kompetensi intelektual ini terbagi menjadi sembilan indikator yaitu:

- Berprestasi, yaitu keinginan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus.
- Kepastian kerja, yaitu keinginan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data dan informasi yang akurat
- Inisiatif, yaitu keinginan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja.
- Penguasaan informasi, yaitu kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang akurat dan juga berdasarkan pengalaman serta pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja.
- Berfikir analitik, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih terinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis/bertahap berdasarkan pendekatan logis.
- Berfikir konseptual, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan memahami akar permasalahan atau komponen masalah yang sedang terjadi pada perusahaan.
- Keahlian praktikal, yaitu kemampuan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta keinginan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.
- Kemampuan linguistik, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan maupun tulisan untuk kemudian didiskusikan atau didialogkan sehingga terbentuk persamaan persepsi.
- Kemampuan naratif, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita atau perumpamaan.

2. Kompetensi Emosional

Menurut Lyle, Signe dan Spencer (1993) dalam Winanti (2011), kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau keinginan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan sehingga pola emosi karyawan lebih relatif stabil ketika

menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Indikator kompetensi emosional, yaitu:

- Sensitivitas atau saling pengertian, yaitu kemampuan dan keinginan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, tetapi berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan orang lain.
- Pengendalian diri, yaitu kemampuan untuk mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun yang terjadi.
- Percaya diri, yaitu keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian, dan kemampuan yang positif.
- Kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat setiap perubahan situasi.
- Komitmen pada organisasi, yaitu kemampuan seseorang untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi.

### 3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau keinginan dan kemampuan untuk membangun hubungan kerja sama dengan orang lain yang bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Indikator kompetensi sosial, yaitu:

- Pengaruh dan dampak, yaitu kemampuan meyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya.
- Kesadaran berorganisasi, yaitu kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan dengan baik di dalam organisasi maupun dengan pihak-pihak eksternal perusahaan.
- Membangun hubungan kerja, yaitu kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja yang sama agar hubungan tetap hangat dan akrab.
- Mengembangkan orang lain, yaitu kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan dan memberi wewenang untuk meningkatkan partisipasi bawahannya.
- Kerja tim, yaitu keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.
- Kepemimpinan kelompok, yaitu keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok yang mampu menjadi teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

### Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2000) dalam Sopi-ah (2008:155) memberikan definisi bahwa komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan tetap akan tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Masih

dalam Sopi-ah (2008:155) Mowday (1982) menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional, bahwasanya komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Menurut Mowday (1998) dalam Sopi-ah (2008:165) indikator komitmen organisasi yaitu :

1. Penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi
2. Keinginan karyawan untuk bekerja keras
3. Hasrat karyawan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2009 :75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2009 : 11) metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alami (bukan buatan), yang dilakukan melalui menyebarkan kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif adalah suatu bentuk atau metode yang digunakan untuk menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu para karyawan di PT Raja Pasar Abadi dan informasi yang didapat dari karyawan tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga *cross sectional* (Sekaran, 2007 : 177) dan tidak ada data yang akan dibandingkan.

Pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan penulis untuk mencapai tujuan-tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan

data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Penelitian kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi data-data dengan membaca, mempelajari dan mengumpulkan teori-teori yang relevan melalui buku-buku, katalog, majalah, internet, jurnal yang berkaitan dengan konteks penelitian serta data-data yang diberikan oleh perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### 2. Observasi

Hadi dalam Sugiyono (2009 : 203) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi yang peneliti lakukan dengan meninjau langsung ke lapangan untuk mengetahui keadaan dan aktivitas objek yang diteliti yaitu karyawan PT Raja Pasar Abadi.

#### 3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono 2009 : 200).

#### 4. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009 : 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Raja Pasar Abadi.

Menurut Sarjono dan Julianita (2011 : 22) peneliti tidak perlu menggunakan sampel jika elemen populasi terlalu heterogen ataupun jumlah populasinya relatif sedikit (kurang dari 100) karena perhitungan sampel dengan jumlah populasinya yang kurang dari 100 akan menghasilkan jumlah sampel yang sangat sedikit. Hal ini akan membuat hasil penelitian menjadi kurang akurat. Jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100, sebaiknya seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini merupakan penelitian dengan teknik pengambilan sampel populasi pada karyawan PT Raja Pasar Abadi dengan jumlah responden 64 orang karena jumlah karyawan kurang dari 100.

Pengolahan data dari penelitian ini melakukan

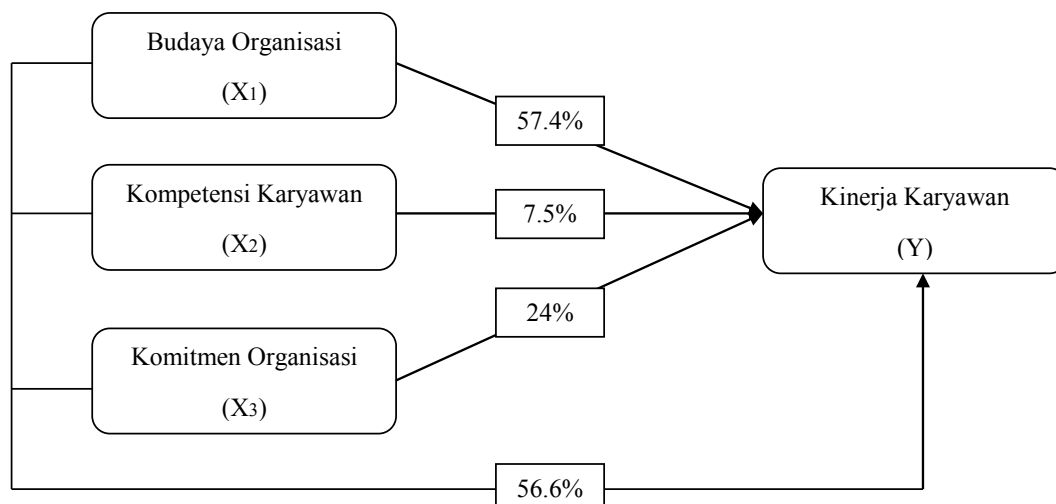
uji analisis regresi sederhana dan berganda. Data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas serta diuji asumsi klasik seperti; normalitas, heterokedastisitas multikorelasi dan korelasi sebelum masuk pada pengolahan data secara regresi sederhana dan berganda.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat dibahas hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai korelasi 0,758 hubungan ini bersifat searah dan kuat karena hasil positif. Variabel budaya organisasi (X1) memberikan kontribusi sebesar 57.4% terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya 57.4% dari variabel X1 yang memengaruhi variabel Y, sisanya sebesar 42.6% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh yang dihasilkan adalah 0,891, sehingga setiap budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Variabel kompetensi karyawan (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai korelasi 0,273 hubungan ini bersifat searah dan rendah karena hasil positif. Variabel kompetensi karyawan (X2) memberikan kontribusi sebesar 7.5% terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya 7.5% dari variabel X2 yang memengaruhi variabel Y, sisanya sebesar 92.5% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh yang dihasilkan adalah 0,541, sehingga setiap kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Variabel komitmen organisasi (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai korelasi 0,490 hubungan ini bersifat searah dan cukup kuat karena hasil positif. Variabel komitmen organisasi (X3) memberikan kontribusi sebesar 24% terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya 24% dari variabel X3 yang memengaruhi variabel Y, sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh yang dihasilkan adalah 0,508, sehingga setiap komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

**Gambar 2.** Hasil Pengolahan Data



4. Variabel budaya organisasi (X1), kompetensi karyawan (X2) dan komitmen organisasi (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel X1, X2, dan X3 memberikan kontribusi sebesar 56,6% terhadap variabel Y dan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Raja Pasar Abadi, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Raja Pasar Abadi.
2. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Raja Pasar Abadi.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Raja Pasar Abadi.

Budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Raja Pasar Abadi.

## Daftar Referensi

- Andre, R. (2008). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. Anwar.P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Manopo, Christine. (2011). *Competency Based Talent and Performance Management System*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R, L. & Jackson, J, H. (2008). *Human Resource Management* (12th Edition). USA: Thomson South-Western.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Sarjono, H. dan Julianita, W. (2011). *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : Rafika Aditama.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ketiga). Jakarta: Rajawali Pers.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*, 7(2), 249-267.