

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
UNIT LAYANAN PELANGGAN PENDOPO**



SKRIPSI

NAMA : ZERA SONIA BALQIS

NIM : 212017228

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
UNIT LAYANAN PELANGGAN PENDOPO**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



NAMA : ZERA SONIA BALQIS

NIM : 212017228

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zera Sonia Balqis

NIM : 212017228

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap
Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan
Pendopo

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 09 Agustus 2021



Zera Sonia Balqis
Zera Sonia Balqis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap
Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan
Pelanggan Pendopo
Nama : Zera Sonia Balqis
NIM : 212017228
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

Pembimbing II,



Gumar Herudiansyah, S.E., MM
NIDN: 0202039203

Mengetahui,
Dekan

u-6 Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO

“....Sesungguhnya sesudah ada kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain) dan ingat kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap....”

(QS. Al Insyirah : 6-8)

Persembahan

Dengan melapaskan Bismillahirohmanniromim

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- *Allah SWT yang tiada henti memberikan kekuatan, nikmat dan karunianya.*
- *Kepada Kedua Orang Tua saya (Bapak Sukanto dan Ibu Leni Marlina) yang saya cintai dan sudah membesarkan, mendidik dan mendoakan saya setiap saat.*
- *Adik saya (Natasya Dwi Clarysia) yang sangat saya sayangi yang sudah mendoakan saya.*
- *Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.*
- *Dosen beserta Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang.*
- *Teman-teman yang saya sayangi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.*



PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Bapak Sukamto dan Ibu Leni Marlina, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. “Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si Selaku ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

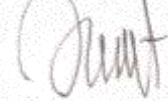
4. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku pembimbing 1, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku pembimbing 2, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
6. Ibu Nadia Aprilliana, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing, memberikan saran dan arahan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada peneliti.
9. Keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, 09 Agustus 2021

Penulis



(Zera Sonia Balqis)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xii
BAB I.PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis.....	24

BAB III.METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian	26
C. Operasionalisasi Variabel.....	26
D. Populasi Dan Sampel	27
E. Data Yang Diperlukan.....	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	31
G. Analisis Data Dan Tehnik Analisis	32
BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian	40
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
2. Uji Instrumen	42
3. Gambaran Umum Frekuensi Jawaban Responden.....	44
4. Gambaran Umum Distribusi Responden	49
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
6. Uji Hipotesis.....	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V.SIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Simpulan.....	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	3
Tabel I.2 Data Pra-Riset Komitmen Organisasi.....	5
Tabel I.3 Data Pra-Riset Kompetensi.....	6
Tabel II.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel III.2 Kerangka Sampel	29
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	42
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan	44
Tabel IV.4 Komitmen Organisasi	46
Tabel IV.5 Kompetensi Karyawan.....	48
Tabel IV.6 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV.7 Identitas Responden berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel IV.8 Identitas Responden berdasarkan Bagian	50
Tabel IV.9 Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman	51
Tabel IV.10 Identitas Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	52
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Uji Simulutan)	54
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)	55
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Identitas Responden
- Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi (X1)
- Lampiran 5 : Tabulasi Data Variabel Kompetensi (X2)
- Lampiran 6 : Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7 : Analisis Linear Berganda
- Lampiran 8 : Nilai r tabel
- Lampiran 9 : Titik Presentase Distribusi F
- Lampiran 10 : Titik Presentase Distribusi t
- Lampiran 11 : Plagiarisme Checker X Originality Report
- Lampiran 12 : Surat Riset Perusahaan
- Lampiran 13 : Sertifikat AIK
- Lampiran 14 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 15 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 : Sertifikat Webinar
- Lampiran 17 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Zera Sonia Balqis/212017228/2021/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Adakah pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pendopo?; 2) Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pendopo?; dan 3) Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pendopo?. Tujuannya untuk mengetahui: 1) Pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pendopo; 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pendopo; dan 3) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pendopo. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, kompetensi, dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kerat lintang (*cross section*). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pendopo. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (7,928) > F_{tabel} (3,17)$ dengan Sig. $F 0,000 < 0,1$; 2) Ada pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pendopo. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 2,059 > nilai t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan Sig. $t 0,002 < 0,01$; dan 3) Ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pendopo. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 6,143 > nilai t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan Sig. $t 0,000 < 0,01$.


Kata Kunci: Pengaruh, Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Zera Sonia Balqis/212017228/2021/The Effects of Organizational Commitment and Competence on Employee Performance of PT. PLN (Persero) ULP Pendopo/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study: 1) was there any effect of organizational commitment and competence on employee performance of PT. PLN (Persero) ULP Pendopo? 2) was there any effect of organizational commitment on employee performance of PT. PLN (Persero) ULP Pendopo? and 3) was there any effect of competence on employee performance of PT. PLN (Persero) ULP Pendopo? The aimed was to find out: 1) The effect of organizational commitment and competence on employee performance of PT. PLN (Persero) ULP Pendopo; 2) The effect of organizational commitment on employee performance of PT. PLN (Persero) ULP Pendopo; and 3) The effect of competence on employee performance of PT. PLN (Persero) ULP Pendopo. This research included associative research. The variables in this study were organizational commitment, competence, and employee performance. The sample in this study were 55 people. The data in this study was cross-sectional data. The data collection method in this research was a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression. The results of the analysis showed that: 1) There was a simultaneous effect of organizational commitment and competence on employee performance of PT. PLN (Persero) ULP Pendopo. It could be seen that the value of F_{count} (7.928) > F_{table} (3.17) with Sig. F 0.000 < 0.1; 2) There was a partial effect of organizational commitment on employee performance of PT. PLN (Persero) ULP Pendopo. It could be seen that the value of t_{count} was 2.059 > the t_{table} value was 2.00 with Sig. t 0.002 < 0.05; and 3). There was a partial effect of competence on employee performance of PT. PLN (Persero) ULP Pendopo. It could be seen that the value of t_{count} was 6.143 > thevalue of t_{table} was 2.00 with Sig. t 0.000 < 0.05.

Keywords: *effect, organizational commitment, competence, employee performance.*

No: 116	September 9, 2021	
---------	----------------------	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu faktor yang penting menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan menghasilkan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang handal maka sulit bagi setiap organisasi untuk berkembang, karena dinamika dan kemajuannya tergantung pada dinamika dan kemajuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu setiap organisasi harus mencermati agar sumber daya manusia yang dimilikinya selalu maksimal berkarya memberikan kontribusi kepada organisasi secara terus menerus. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawan yang memberikan hasil yang maksimal didalam berkerja, apabila sumber daya yang dimiliki tidak berkerja secara maksimal maka sulit bagi perusahaan untuk berkembang dan bertahan di era global seperti ini.

Salah satu kajian SDM adalah Kinerja Karyawan. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah

“hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor Intrinsik dan Ekstrinsik. Uraian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut (Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya, 2006:155): Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan. Faktor kemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan

No	Unit Kerja	Target (%)	Realisasi Target (%)	Target Belum Tercapai (%)
1	Ass. Analyst/ Jr. Analyst Pelayanan	100,00	43,26	56,74
2	Junior Officer (JF) ADM. Pelanggan	100,00	95,10	4,90
3	Ass. Officer/ Jr. Ofisser Pengawasan Cater	100,00	84,40	15,60
4	Ass. Officer/ Jr. Ofisser Pengawasan Piutang	100,00	38,19	61,81
5	Ass. Officer/ Jr. Ofisser Penagihan	100,00	87,90	12,10
6	Ass. Officer/ Jr. Ofisser Penertiban Teknik Instalasi	100,00	92,45	7,55
7	Ass. Officer/ Jr. Ofisser ADM P2TL	100,00	82,98	17,02
8	Junior Officer (JO) Pengendalian Losses	100,00	40,90	59,10
9	Assistant Operator (AO) Penyambungan Keputusan	100,00	97,25	2,75
10	Ass. Operator/ Jr. Operator Survey Data Teknik	100,00	82,37	17,63
11	Ass. Engineer/ Jr. Engineer Pemeliharaan Distribusi	100,00	40,22	59,78
12	Junior Engineer (JE) Kontruksi	100,00	79,42	20,58
13	Junior Analyst (JA) Keuangan	100,00	92,72	7,28
14	Assistant Officer (AF) Administrasi Umum	100,00	98,02	1,98
15	Ass. Officer/ Jr. Ofisser Manajemen Sumber Daya Manusia	100,00	49,98	50,02

Sumber: Kepergawaian PT. PLN (Persero) ULP Pendopo, 2020

Tabel I.1 KPI (*Key Performance Indicator*) adalah alat pengambilan keputusan yang berguna karena KPI dapat memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mengukur kinerja individual serta membantu mengevaluasi kinerja organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan visi strategi yang dimiliki. Terlihat bahwa beberapa unit kerja pencapaian targetnya masih dibawah 50%. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Realisasi yang belum mencapai tujuan dalam setiap bidang, hal ini merupakan permasalahan dalam perusahaan. Kondisi tersebut ditandai pada bagian yang belum berjalan dengan baik, seperti Pelayanan 43,26%, Pengawasan Piutang 38,19%, Pengendalian *Loses* 40,90%, Pemeliharaan Distribusi 40,22%, Sumber Daya Manusia 49,98%, dan beberapa unit lain juga belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang diperoleh dari karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pendopo menunjukkan bahwa penyebab tidak tercapainya target adalah berkaitan dengan Komitmen Organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge dikutip oleh Noe et al, 2011:375). Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen

organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan. Sehingga dilakukan survey pendahuluan terhadap 20 orang responden untuk memastikan fenomena yang sudah diidentifikasi tersebut. Berdasarkan survey pendahuluan, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel I.2
Data Pra-Riset Komitmen Organisasi
PT. PLN (Persero) ULP Pendopo

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki kemauan untuk berkerja dengan baik demi kemajuan perusahaan	12	8
2	Karyawan siap bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan	14	6
3	Karyawan bangga terhadap pencapaian yang telah mereka peroleh untuk perusahaan	10	10

Sumber: Survei Pendahuluan, PT. PLN (Persero) ULP Pendopo, 2021

Berdasarkan data pada Tabel I.2, terlihat permasalahan Komitmen Organisasi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo, yaitu masih kurangnya kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya ditunjukkan oleh sikap karyawan yang kurang dalam hal melakukan target kerjanya secara intensif guna mencapai target perusahaan. Karyawan umumnya kurang menjaga tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang harus segera diselesaikan sehingga menyebabkan target kinerja perusahaan menurun.

Keberhasilan manajemen suatu organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai.

Salah satu hal lain yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi. Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Sehingga dilakukan survey pendahuluan terhadap 20 orang responden untuk memastikan fenomena yang sudah diidentifikasi tersebut. Berdasarkan survey pendahuluan, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel I.3
Data Pra-Riset Kompetensi
PT. PLN (Persero) ULP Pendopo

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pengetahuan setiap karyawan tentang bidang pekerjaannya	8	12
2	Karyawan memiliki pengalaman dan pengetahuan penunjang dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	6	14
3	Karyawan terampil dalam dalam melaksanakan pekerjaannya	7	13

Sumber: Survei Kompetensi, PT. PLN (Persero) ULP Pendopo, 2021

Berdasarkan data pada Tabel I.3, terlihat permasalahan Kompetensi di PT. PLN (Persero) ULP Pendopo, yaitu karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya, selain itu tidak sedikit karyawan yang belum berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kurangnya keterampilan karyawan juga membuat pekerjaan terhambat karena kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tetapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan BUMN seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi. Sementara dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrumen penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah, dan

efisien, maka dari itu PT. PLN (Persero) berupaya untuk terus memperbaharui kinerja optimal, sehingga sehingga memuaskan pelanggannya.

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang telah dikemukakan diatas, membuat peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo
2. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo
3. Adakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo.

2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan antara lain:

1. Penulis

Hasil penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis, serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan/ evaluasi bagi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pendopo, untuk menambah referensi mengenai Komitmen Organisasi dan kompensasi yang tepat terhadap karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperkaya referensi ilmiah penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang, khususnya bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Julinda, F., Nugroho, E. S., & Arnu P. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Yorozu Automotive Indonesia di Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(2), 109-125. doi.org/10.36805/manajemen.
- Jumaisa, Nurwati & Masri, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *JUMBO (Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi)*, 3(2), 35-50. doi:10.33772/Jumbo.V3i2.8476.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Normi, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 36-46.
- Purwanto, B. H., & Soliha, E., (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi. *Jurnal Manajemen*, XXI(02), 227-240.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. Prosiding Manajemen Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba, 6(1), 11-16.
- Susanto. A (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Individu terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JBM)*. 18(1), 44-59. doi: 10.17605/eko.v18il.420.
- Yamali, R. F (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Kontruksi di Jambi. *Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 213-222. doi.org/10.33087/ekonomis.v1il.21.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.

- Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Ummi Kaltsum. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V pekanbaru*. JOM FISIP, Vol. 3 No. 2.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Kasmir. (2017). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Edisi revisi. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- M. Iqbal Hasan. (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*. Jakarta. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh enam. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin. dkk (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Yoyo Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.