



## Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin

Ega Dwi Ananti<sup>1</sup>, Zaleha Trihandayani<sup>2</sup>, Eni Cahyani

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang

Received: 05 September 2025

Revised: 17 September 2025

Accepted: 28 September 2025

### Abstract

*This study aims to determine the effect of organizational culture, organizational commitment and competence on employee performance at PT. Sumber Berkah Sawit, Musi Banyuasin Regency. The type of research used is associative. The population in this study were 52 permanent employees and a sample of 46 permanent employees with cluster sampling techniques. The data used in this study are primary and secondary data. The data collection method used is a questionnaire and a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression with the hypothesis of the f test, t test and coefficient of determination with a significant level of 5%. The results of the study showed 1) There is a positive and significant effect of organizational culture, organizational commitment and competence on employee performance at PT. Sumber Berkah Sawit, Musi Banyuasin Regency. 2) There is a positive and significant effect of organizational culture, organizational commitment and competence on employee performance at PT. Sumber Berkah Sawit, Musi Banyuasin Regency. 3) There is a positive and significant effect of organizational commitment at PT. Sumber Berkah Sawit, Musi Banyuasin Regency. 4) There is a positive and significant effect of competence on employee performance at PT. Sumber Berkah Sawit, Musi Banyuasin Regency.*

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

(\*) Corresponding Author: [zalehatrihandayani.feb@gmail.com](mailto:zalehatrihandayani.feb@gmail.com)

**How to Cite:** Ananti, E., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10.D), 67-78. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11734>.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap institusi, organisasi, dan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) berperan besar dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi, terutama di tengah persaingan bisnis yang kompetitif (Tanjung, 2020). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Pahira dkk, 2023).

Sumber daya manusia dipandang sebagai investasi jangka panjang bagi institusi atau perusahaan karena memiliki nilai yang tinggi dan tidak dapat direplikasi (Trihandayani dan Fawwaz, 2024). Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang menangani berbagai persoalan terkait karyawan, pegawai, dan tenaga kerja lainnya berguna untuk mendukung kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nur Wildan, dkk 2020).

Kesuksesan suatu perusahaan tercermin dari kinerja yang dicapai karyawannya oleh karena itu, perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal (Trihandayani dan Yamali, 2022). Kinerja karyawan adalah faktor yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182).

Perusahaan harus memastikan kinerja karyawannya tetap optimal dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan, sehingga dapat mengevaluasi kualitas kinerja secara menyeluruh. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, budaya organisasi, dan komitmen (Kamir, 2019: 189).

Budaya dapat membentuk perilaku serta menciptakan kinerja yang terbaik. Budaya organisasi merupakan suatu sistem, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada pada dalam suatu organisasi (Afandi, 2021: 97). Budaya organisasi sangat penting untuk suatu perusahaan karena mampu menumbuhkan rasa memiliki dan kebersamaan di antara karyawan sehingga berdampak pada kinerjanya.

Budaya organisasi yang kuat dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan perilaku dimana karyawan merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan penurunan kinerja dan dapat meningkatkan konflik internal (Nila Sari dkk, 2023).

Komitmen organisasi yang tinggi dapat menjadi dasar yang kokoh bagi kinerja dan pengembangan karyawan. Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Busro, 2018: 71). Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan karena komitmen organisasi yang rendah dapat berdampak pada kinerja karyawan dan stabilitas perusahaan (Syarifin dkk, 2024)

Kompetensi adalah salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang, maka semakin besar pula kemampuannya untuk berkembang dan memiliki peluang yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya (Cahyani dan Septianti, 2019). Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2019: 203). Kompetensi sangat dibutuhkan untuk perusahaan karena kompetensi menjadi elemen penting dalam menunjang keberhasilan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, terjadi penurunan produktivitas kelapa sawit nasional sebesar 3,5% dibandingkan tahun sebelumnya. Salah satu penyebab utamanya adalah kualitas tenaga kerja di lapangan yang belum memadai, baik dari segi keterampilan teknis, pengetahuan standar mutu buah sawit, maupun kedisiplinan kerja.

Data dari Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI) tahun 2024 juga menunjukkan bahwa perusahaan kelapa sawit menghadapi masalah

tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi, terutama di bagian lapangan (*harvesters* dan sortasi). Pergantian tenaga kerja yang cepat ini sebagian besar disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya komitmen organisasi, serta ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan di lapangan.

Kondisi tersebut juga dirasakan oleh PT. Sumber Berkah Sawit (SBS), perusahaan yang berdiri sejak tahun 2017 dan bergerak di bidang jual beli sawit dari petani untuk disalurkan ke bagian produksi. PT. Sumber Berkah Sawit yang berlokasi di Jalan Hindoli, Kelurahan Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan, merupakan salah satu supplier utama bagi pabrik-pabrik besar di Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan di PT. Sumber Berkah Sawit, ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel pelaksanaan kerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit sebagai berikut.

**Tabel 1. Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Ton)</b>	<b>Realisasi (Ton)</b>	<b>Target Tidak Tercapai (%)</b>
2019	19.000	21.000	-
2020	22.000	22.800	-
2021	24.000	23.200	3,33
2022	28.000	26.800	4,29
2023	31.000	22.000	29,03

**Sumber: Data PT.Sumber Berkah Sawit, 2024**

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa PT. Sumber Berkah Sawit mengalami fluktuasi, terlihat bahwa pada tahun 2019-2020 pelaksanaan kinerja PT. Sumber Berkah Sawit berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan pada tahun 2021-2023 hasil kinerja 3 tahun terakhir menunjukkan penurunan. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan terletak pada kuantitas kinerja karyawan terlihat dari data hasil pelaksanaan kerja karyawan PT Sumber Berkah Sawit, di mana hasil yang dicapai selama 3 tahun terakhir belum memenuhi target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Permasalahan lain yang peneliti amati di atas dari segi kualitas buah sawit yang dibeli. Kualitas bisa dilihat dari buah sawit yang terkadang ditolak oleh pabrik produksi saat pengiriman, karena kualitasnya masih belum memenuhi kriteria mutu yang diharapkan. Selain itu, pekerjaan sering kali tertunda seperti karyawan di bagian pengiriman buah sawit dari lokasi pabrik ke pabrik produksi sering kali mengalami keterlambatan sehingga tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pengiriman.

Peneliti telah melaksanakan pra riset pada karyawan PT Sumber Berkah Sawit untuk memahami fenomena yang terjadi di perusahaan melalui wawancara 30 karyawan kemudian dilanjutkan pra riset kepada 30 karyawan yang mengisi kuesioner dirancang untuk mengungkap informasi penting seputar kondisi kerja perusahaan. Berdasarkan hasil pra riset tersebut, peneliti berhasil mengidentifikasi sejumlah permasalahan utama yang dihadapi oleh karyawan di PT Sumber Berkah Sawit. Berikut ini hasil data pra riset PT. Sumber Berkah Sawit.

**Tabel 2. Data Hasil Pra-Riset Budaya Organisasi  
PT. Sumber Berkah Sawit**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan telah bekerja dengan ketekunan.	13	17
2	Karyawan bekerja dengan penuh ketulusan demi perusahaan.	10	20
3	Karyawan memiliki kesabaran dalam bekerja	15	16

Sumber: Pra-Riset PT. Sumber Berkah Sawit, 2024

Berdasarkan Tabel 2. mengenai masalah budaya organisasi PT. Sumber Berkah Sawit masih kurang baik hal ini dapat dilihat dari jawaban karyawan yang masih banyak memilih jawaban tidak setuju, pada pernyataan karyawan telah bekerja dengan ketekunan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya ketekunan karyawan di jam kerja sering kali prioritas teralih ke bermain ponsel atau mengobrol bersama rekan kerja yang lain. Pada poin kedua masih banyak yang menjawab tidak setuju atas pernyataan karyawan bekerja dengan penuh ketulusan demi perusahaan, dimana karyawan yang tidak bekerja dengan tulus dilihat dari banyak karyawan terpaksa menjalankan perintah atau arahan dari atasan karena merasa belum menjadi bagian dari PT. Sumber Berkah Sawit yang menunjukkan ketulusan karyawan yang masih rendah.

Pada poin ketiga masih banyak yang tidak setuju dengan pernyataan bahwa karyawan memiliki kesabaran dalam bekerja, terlihat dari keluhan mereka yang merasa terbebani karena sering menerima tugas baru meskipun tugas sebelumnya belum selesai. Situasi ini menunjukkan tekanan kerja yang tinggi memengaruhi emosi karyawan, sehingga tingkat kesabaran mereka belum memenuhi harapan.

**Tabel 3. Data Hasil Pra-Riset Komitmen Organisasi  
PT. Sumber Berkah Sawit**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan dapat bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.	12	18
2	Karyawan memperhatikan hasil kinerja dan siap menerima risiko yang terkait dengan pekerjaan.	14	16
3	Karyawan mempunyai semangat dan kemauan yang tinggi dalam bekerja.	13	17

Sumber: Pra-Riset PT. Sumber Berkah Sawit, 2024

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa komitmen organisasi pada PT. Sumber Berkah Sawit masih cukup rendah. Bisa dilihat dari poin pertama banyak

yang memilih tidak setuju atas karyawan dapat bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, hal ini dilihat rendahnya tanggung jawab karyawan ketika mereka meninggalkan tempat kerja di jam kerja, sehingga tugas yang diberikan perusahaan hanya terselesaikan sebagian dan menghambat kelancaran pekerjaan.

Poin pernyataan kedua juga banyak yang memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan memperhatikan hasil kinerja dan siap menerima risiko yang terkait dengan pekerjaan, dimana karyawan yang kurang memperhatikan hasil kinerjanya karena tidak mau mengambil risiko dalam pekerjaannya akhirnya karyawan tersebut menjadi tidak loyal dan tidak terikat dengan perusahaan. Selanjutnya untuk poin ketiga, atas pernyataan karyawan mempunyai semangat dan kemauan yang kuat dalam bekerja. Kurangnya kemauan dalam bekerja terlihat pada beberapa karyawan yang kerap menunda menyelesaikan pekerjaan meskipun tenggat waktu sudah mendekat, sehingga hasil akhirnya tidak mencapai target dan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4. Data Hasil Pra-Riset Kompetensi  
PT. Sumber Berkah Sawit**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan dapat bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.	12	18
2	Karyawan memperhatikan hasil kinerja dan siap menerima risiko yang terkait dengan pekerjaan.	14	16
3	Karyawan mempunyai semangat dan kemauan yang tinggi dalam bekerja.	13	17

Sumber: Pra-Riset PT. Sumber Berkah Sawit, 2024

Berdasarkan hasil pra riset kompetensi pada PT. Sumber Berkah Sawit dapat dilihat pada poin pertama banyak karyawan memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan memiliki pengetahuan tentang kebijakan dan prosedur perusahaan, dimana karyawan belum sepenuhnya mengetahui standar operasional prosedur (SOP) perusahaan sehingga mengakibatkan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas. Kemudian poin kedua banyak juga yang memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan memiliki pemahaman terhadap tugas yang sudah ditentukan perusahaan, dimana pemahaman karyawan dapat dilihat dari pentingnya

kualitas dalam setiap pembelian buah sawit, bagian penyortiran buah banyak yang belum memahami kualitas buah sawit yang layak dibeli.

Kemudian untuk poin ketiga banyak juga yang memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan mampu bekerja sama dengan tim untuk mencapai target perusahaan, dimana kemampuan karyawan dapat dilihat dari kurangnya kerja sama antar karyawan, atasan memberikan tugas tidak sesuai dengan tugas utama di luar kemampuan karyawan dan target yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan kapasitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mendalaminya lebih lanjut melalui penelitian berjudul, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sumber Berkah Sawit, berjumlah 52 orang karyawan tetap. Jenis Populasi dalam penelitian ini bersifat *finite* karena jumlahnya dapat dihitung dengan kriteria yang jelas dan terukur. Sampel dihitung menggunakan rumus slovin. Sampel pada penelitian sebanyak 46 orang. teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *probability sampling* dengan metode *cluster sampling*.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner terkait variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, kompetensi, dan kinerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari perusahaan, mencakup informasi perusahaan seperti jumlah populasi karyawan dan target pencapaian kerja PT. Sumber Berkah Sawit. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen pertanyaan dalam penelitian Nilai  $r_{tabel}$  5% ( $r$  *Product Moment*) didapatkan dari  $n - 2 = 30 - 2 = 28 = 0,361$ . Dengan demikian, jika nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ , artinya pernyataan valid

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No. Pernyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Hasil Pengujian
1	0,709		Valid
2	0,760		Valid
3	0,813	0,361	Valid
4	0,918		Valid
5	0,880		Valid

6	0,923	Valid
---	-------	-------

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No. Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> ( <i>r</i> hitung)	r tabel	Hasil Pengujian
1	0,846		Valid
2	0,730		Valid
3	0,853	0,361	Valid
4	0,804		Valid
5	0,824		Valid
6	0,798		Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)**

No. Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> ( <i>r</i> hitung)	r tabel	Hasil Pengujian
1	0,791		Valid
2	0,673		Valid
3	0,887	0,361	Valid
4	0,845		Valid
5	0,821		Valid
6	0,722		Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X<sub>3</sub>)**

No. Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> ( <i>r</i> hitung)	r tabel	Hasil Pengujian
1	0,587		Valid
2	0,757		Valid
3	0,881	0,361	Valid
4	0,824		Valid
5	0,782		Valid
6	0,691		Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui pengukuran yang dilakukan dapat di percaya dan dapat diandalkan Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan software SPSS Versi 27.0 dengan menganalisis nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* >  $\alpha = 0,60$ , maka instrumen dinyatakan reliabel.

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,906	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,892	0,60	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,882	0,60	Reliabel
4	Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,851	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	<i>nstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.480	.894	
Budaya Organisasi	.332	.035	.781
Komitmen Organisasi	.131	.038	.285
Kompetensi	.133	.042	.263

Sumber: Data Diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 10. di atas, didapat persamaan regresi linear berganda:  
 $Y = 4,480 + 0,332X_1 + 0,131X_2 + 0,133X_3$

Nilai konstanta sebesar 4,480 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 4,480.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar  $b_1 = 0,332$ , menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,332 dan sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar  $b_2 = 0,131$ , menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,131 dan sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka kinerja akan menurun.

Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar  $b_3 = 0,133$ , menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,133 dengan sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

#### Uji F (Simultan/Bersama-Sama)

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.218		21.073	36.878	.000 <sup>b</sup>
	Residual	23.999	2	.571		
	Total	87.217	5			

Sumber: Data Diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} 36,878 > F_{tabel} 2,83$  hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar  $F 0,000 < 0,05$  (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.

#### Uji t (Parsial/Individu)

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	4.480	.894		5.099	.000
Budaya Organisasi	.332	.035	.781	9.331	.000
Komitmen Organisasi	.131	.038	.285	3.425	.001
Kompetensi	.133	.042	.263	3.132	.003

Sumber: Data Diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 8. di atas dapat diinterpretasikan besarnya dari masing-masing sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa data untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,331 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka  $t_{hitung} 9,331 > t_{tabel} 2,018$ . Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan hasil analisa data untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,425 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 maka  $t_{hitung} 3,425 > t_{tabel} 2,018$ . Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  artinya bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan hasil analisa data untuk variabel kompetensi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,132 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 maka  $t_{hitung} 3,132 > t_{tabel} 2,018$ . Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  artinya bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.

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

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.725	.705	.75592

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025.

Berdasarkan tabel 9. di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,705. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan seluruh variabel bebas budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin sebesar 70,5% sisanya 29,5% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam analisis penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin, maka dapat disimpulkan melalui hasil berikut:

1. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Astiati, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cahyani, E., & Septianti, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Rewards Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 8(2). <http://dx.doi.org/10.52333/kompetitif.v8i2.571>
- Chaerudin, A. D. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Jejak.
- Fauzy, A. (2019). *Metode Sampling*. Banten: Universitas Terbuka
- Hasan, I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik Deskriptif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi, and Lisna Hadinata Liusman. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Raja Pasar Abadi. *Journal of Economics, Management and Banking* 2 (3) : 119. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i3.110>
- Juprianto. Evyanto. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciptatama Dimensi Prima. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*. 2(1):103-115. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i3.110>.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Kholil, Abu. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. *Kinanti : Jurnal Karya Insan Pendidikan Terpilih* 1(1):36–47. <https://doi.org/10.62518/fr09at73>.
- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahendra, Ihsan Kurnia, Wyati Saddewisasi, Ardiani Ika Sulistyawati. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Atalian Global Service Di SMC Rs Telogorejo. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of economics and business*. 4(4):1467–84. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i4.1593>.
- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhtar, Shofian. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi , Komitmen , Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Pegawai PDAM Di Priangan Timur ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*. 1(4):291–303. <https://doi.org/10.69714/Orm8p054>
- Ningsih, R. Y., & Setiawan, D. (2019). Refleksi Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 9(3).
- Nila Sari, Vivi, Hamdy Hady, and Elfiswandi Elfiswandi. 2023. The Influence of Organizational Culture and HR Competency on Employee Commitment and Their Impact on Organizational Performance.

- International Journal of Social Science and Business* 7(2):287–95.  
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i2.51921>.
- Nur Wildan Mubarak, Nurdayanti, Nurul . (2020). Analisis Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Weha Transportasi Indonesia Tbk. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional* 2(2):114–22. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i2.121>
- Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3(03):810–17. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>.
- Putri, Stevanie Purnama, and Muhammad Tahwin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rembang. *Jurnal Mirai Management* 8(1):438–43.
- Priansa, D, J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alberta
- Susanto. (2014). Analisis Penetapan Faktor Tujuan Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Securitas Lokal. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahyuni, Sahri. Putri. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ( Persero ) UPT UIP3B Sumatera Palembang. *Jurnal Kompetitif*. 1(13): 1-16.  
<https://doi.org/10.52333/kompetitif.v13i1.677>
- Syarifin, H., Atmaja, E. (2023). The Influence Of Organizational Commitment, Organizational Culture And Job Satisfaction On Employee Performance: A Literature Study. *Journal Of Humanites, Social Science And Business*. 2(3): 28-32
- Tanjung, Marie Rusli. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. Riau: Badan Penerbit Universitas Riau.
- Trihandayani, Z., & Fawwaz, A.D. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology* 4(1):155–60.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The Matrix of Human Resources Development Factors in Small and Medium Enterprises of Local Wisdom Products In Palembang. *Matrix*, 5(3).