

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PEGAWAI PT. PLN (Persero) AREA TANJUNGPINANG**

**INTAN MAIZAH ELA YANI
130461201018**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2017**

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI
PT. PLN (PERSERO) AREA TANJUNGPINANG
INTAN MAIZAH ELA YANI, MYRNA SOFIA, Hj. IRANITA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI**

2017

ABSTRAK

Intan Maizah Ela Yani, 2017 : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. Tim Promotor : Myrna Sofia, SE., M.Si, Hj. Iranita, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode statistik deskriptif dengan pendekatan bersifat kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner. Jumlah sampel penelitian yang

digunakan adalah 74 responden. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dalam bentuk uji T dan uji F serta analisis koefisien determinasi. Penelitian yang dilakukan menghasilkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $23.057 > 1,994$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,649 > 1,994$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,010 < 0,05$. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1.424 < 1,994$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,159 > 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Intan Maizah Ela Yani, 2017 : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. Tim Promotor : Myrna Sofia, SE., M.Si, Hj. Iranita, SE., M.Si.

The influence of training, work discipline and organizational culture on organizational commitment of employees PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. The method of research that be used was descriptive quantitative. The technic of data collection was done by observation and questionnaire. Amount of research samples that be used were 74 respondents. Data analysis that be used was double linear regression, hypothesis testing by T test and F test also determination coefficient analysis. Research done was gave significant effected training for organizational commitment of employees PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang because value of T count > T table or 23.057 > 1,994 and significantion value result 0,000 < 0,05. Work discipline is significant effected for organizational commitment of employees PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang because value of T count > T table or 2,649 > 1,994 and significantion value result is 0,010 < 0,05. organizational culture is not significant effected for organizational commitment of employees PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang because value of T count > T table or -1.424 > 1,994 and significantion value result is 0,159 > 0,05.

Keyword : Training, Work Discipline, Organizational Culture and organizational commitmen

PENDAHULUAN

Dalam persaingan usaha yang semakin meningkat, peran sumber daya manusia (SDM), yang dimiliki suatu perusahaan dirasakan semakin meningkat. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompetensi pegawai dalam suatu perusahaan seringkali menjadi salah satu kunci keberhasilan, terutama bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Pentingnya peningkatan kompetensi pegawai yang terus menerus kemudian mendorong perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan/*training* agar pegawainya mampu untuk memahami setiap kebutuhan masyarakat atau konsumen secara tepat dan dapat menjadi kepuasan bagi masyarakat maupun konsumen. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai efisien dan efektif.

Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan atau pegawai perusahaan. Manfaat bagi perusahaan antara lain adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Dengan dilaksanakan pelatihan

diharapkan pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kamsir (2016:126), pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Jadi dari penjelasan diatas dapat disimpulkan pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan mengiginkan para pegawai untuk mematuinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataan sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karna itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Menurut Sutrisno (2012:85), disiplin pegawai yaitu dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Dalam penjelasan di atas jelas bahwa peraturan atau pun ketentuan adalah sesuatu yang harus ada untuk dipatuhi dan dilaksanakan agar terbentuknya perusahaan yang bernilai tinggi dalam kedisiplinan. Hal ini berarti budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan

organisasi. Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena suatu organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi sendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila terus menerus dilakukan sosialisasi kepada pegawai. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkah yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui perubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam organisasi. Tantangan yang cukup kompleks lainnya adalah mengubah budaya kerja lama yang tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja baru pada seluruh pegawai secara sukarela dan partisipasi pegawai secara sukarela.

Era globalisasi sekarang ini, menuntut Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk meningkatkan pelayanan secara professional sesuai dengan bidangnya masing-masing. PT. PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik, begitu pula dengan PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang sebagai sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang secara umum memiliki tugas pokok maupun fungsi dalam melakukan kegiatan pelayanan kelistrikan kepada masyarakat secara menyeluruh. Jadi sudah jelas pelayanan yang diberikan adalah pelayanan yang benar-benar harus sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat sehingga masyarakat dapat menikmati dan merasa puas terhadap pelayanan kelistrikan. Peneliti berkesempatan untuk melakukan penelitian di PT. PLN (persero) Area Tanjungpinang. Jika ditelusuri lebih dalam banyak

permasalahan yang ada, namun dalam kesempatan ini peneliti mengambil beberapa masalah seperti pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai yang ada di PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.

Pelatihan kerja sesuatu yang wajib ada dalam sebuah perusahaan karena akan menunjang kemampuan maupun meningkatkan kualitas pegawai maupun meningkatkan kualitas sebuah perusahaan. Permasalahan pelatihan yang ada dalam perusahaan ini yaitu bagi pegawai yang sudah memiliki umur yang sudah tua tidak ingin lagi mengikuti pelatihan yang di rekomendasikan oleh kantor wilayah, karna merasa sudah tua dan mereka memilih untuk memberikan kesempatan bagi pegawai-pegawai muda untuk mengikuti pelatihan.

Disiplin kerja berpengaruh kepada setiap orang yang ada dalam perusahaan, maka perlu ditetapkan disiplin kerja secara tertulis dan ada sanksi dari setiap pelanggaran yang dilakukan, serta kesadaran setiap pegawai dalam mendisiplinkan dirinya sendiri. Permasalahan disiplin dalam perusahaan ini masih ada pegawai yang terlambat datang bekerja walaupun sudah di tetapkan sistem absen menggunakan *fingerprint*. Kurangnya kesadaran untuk tepat waktu menjadikan ini sebuah permasalahan dan menarik peneliti untuk melakukan sebuah penelitian.

Budaya organisasi yaitu nilai-nilai ataupun aturan yang sudah ada dalam sebuah perusahaan sejak dulu. Budaya yang ada dalam perusahaan ini yaitu diadakannya *sharing* pagi sebelum melakukan pekerjaan serta diadakannya *sharing* ilmu setiap jumat sore. Jadi dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti

apakah budaya yang ada di perusahaan ini sudah mampu menunjang kemajuan perusahaan.

Dalam permasalahan yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini dapat dilihat apakah setiap pegawai mempunyai komitmen terhadap perusahaan tempat ia bekerja, karena perusahaan membutuhkan orang-orang yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Dengan memiliki pegawai yang mempunyai sikap loyalitas terhadap organisasi maka dapat dikatakan perusahaan tersebut memiliki orang-orang yang memiliki keinginan pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat topik ini dalam sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang”**.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang?

4. Apakah Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang?

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai permasalahan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagaiberikut :

1. Untuk mengetahui pengaruhPelatihan secara parsial terhadapKomitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruhDisiplin Kerja secara parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT.PLN (Persero) Area Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruhBudaya Organisasi secara parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT.PLN (Persero) Area Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruhPelatihan,Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT.PLN(Persero) Area Tanjungpinang.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Kamsir (2016:126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:163) pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012:97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Budaya Organisasi

menurut Sopiah (2008:138) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Sedangkan budaya organisasi menurut Fahmi (2013:47) adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan dan kajian pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.

3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.
4. Pelatihan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2013:14).

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang dan berdasarkan data yang diperoleh dari pihak manajemen jumlah seluruh pegawai tetap yaitu berjumlah 74 pegawai.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan

peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, teknik yang peneliti gunakan adalah teknik sampling jenuh. Hal ini peneliti lakukan karena sampel yang diambil merupakan jumlah keseluruhan dari populasi yaitu berjumlah 74 sampel.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014 :147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	74	25	49	39.27	6.125
Total_X2	74	30	49	41.04	4.186
Total_X3	74	28	50	39.16	5.015
Total_Y	74	19	40	31.86	4.775
Valid N (listwise)	74				

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pernyataan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan, yaitu dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 dan berdasarkan Korelasi Bivariate Pearson (*Pearson Product Moment*) atau yang biasa disebut dengan r hitung.

Menurut Sugiyono (2014:268) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	Pelatihan			
1	1	0,837	0,227	Valid
2	2	0,799	0,227	Valid
3	3	0,837	0,227	Valid
4	4	0,756	0,227	Valid
5	5	0,588	0,227	Valid
6	6	0,768	0,227	Valid
7	7	0,627	0,227	Valid
8	8	0,748	0,227	Valid
9	9	0,776	0,227	Valid
10	10	0,728	0,227	Valid
	Disiplin Kerja			
11	1	0,498	0,227	Valid
12	2	0,385	0,227	Valid
13	3	0,570	0,227	Valid
14	4	0,588	0,227	Valid
15	5	0,486	0,227	Valid
16	6	0,649	0,227	Valid
17	7	0,574	0,227	Valid
18	8	0,649	0,227	Valid
19	9	0,617	0,227	Valid
20	10	0,601	0,227	Valid
	Budaya Organisasi			
21	1	0,696	0,227	Valid
22	2	0,645	0,227	Valid
23	3	0,696	0,227	Valid
24	4	0,621	0,227	Valid
25	5	0,513	0,227	Valid
26	6	0,489	0,227	Valid
27	7	0,627	0,227	Valid
28	8	0,539	0,227	Valid
29	9	0,653	0,227	Valid
30	10	0,579	0,227	Valid
	Komitmen Organisasi			
31	1	0,825	0,227	Valid
32	2	0,784	0,227	Valid
33	3	0,825	0,227	Valid
34	4	0,816	0,227	Valid
35	5	0,621	0,227	Valid

36	6	0,750	0,227	Valid
37	7	0,654	0,227	Valid
38	8	0,805	0,227	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach,s Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,905	Reliabel
Disiplin Kerja	0,755	Reliabel
Budaya Organisasi	0,798	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,888	Reliabel

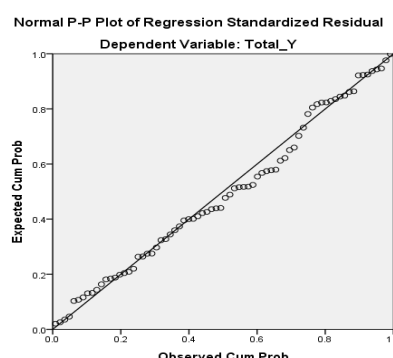
Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel diatas mempunyai cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dapat didimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini Reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Normalitas data dalam penelitian dapat dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standarized Residual* dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Persyaratan uji normalitas grafik normal *P-Plot* adalah apabila garis (titik-titik) yang menyebar mengikuti arah garis diagonal. Untuk uji K-S yakni nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka residual tersebut telah normal.

Uji Normalitas dengan Grafik *P-Plot*



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97923649
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.053
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo (2012 : 87) uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai masing–masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya yang dapat dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.341	2.929
	Total_X2	.514	1.944
	Total_X3	.520	1.924

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan (Total_X1) memiliki nilaiVIF 2,929, variabel Disiplin Kerja (Total_X2) memiliki nilai VIF 1,944, variabel Budaya Organisasi (Total_X3) memiliki nilai VIF 1,924. Dari penjelasan tersebut nilai VIF tidak ada diatas 10, hal ini berarti ketiga variabel

independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasi (Total_Y).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012: 93) suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.429	3.588		1.792	.077
	Total_X1	-.026	.057	-.054	-.458	.648
	Total_X2	-.012	.041	-.034	-.284	.777
	Total_X3	-.045	.050	-.110	-.916	.363

a. Dependent Variable: ABS_REST

Sumber : Hasil Output SPSS 22, (2017)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dari hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glesyer dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.458	1.266		.362	.719
	Total_X1	.739	.032	.948	23.057	.000

Total_X2	.101	.038	.089	2.649	.010
Total_X3	-.045	.032	-.047	-1.424	.159

a. Dependent Variable: Total_Y

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji regresi linear berganda pada tabel 4.15 diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,458 + 0,0739X_1 + 0,101X_2 - 0,045X_3 + e$$

Hasil Uji T (Parsial)

Uji t berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdapat didalam model secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat, dengan cara ,membandingkan probabilitas dengan taraf signifikan yaitu 5% atau 0,05.

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.458	1.266		.362	.719
	Total_X1	.739	.032	.948	23.057	.000
	Total_X2	.101	.038	.089	2.649	.010
	Total_X3	-.045	.032	-.047	-1.424	.159

a. Dependent Variable: Total_Y

1. Pengaruh Pelatihan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) analisis linear berganda variabel Pelatihan memiliki t hitung sebesar 23,057 > 1,994 t tabel dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian Ha diterima Ho ditolak. Artinya ada

pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) analisis linear berganda variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 2,649 > 1,994 t tabel dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,01 < 0,05, dengan demikian Ha diterima Ho ditolak. Artinya, bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) analisis linear berganda variabel Budaya Organisasi memiliki t hitung sebesar -1,424 < 1,994 t tabel dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,159 > 0,05, dengan demikian Ha ditolak Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.

Hasil Uji F (Simultan)

Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1597.411	3	532.470	554.344	.000 ^b
	Residual	67.238	70	.961		
	Total	1664.649	73			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Berdasarkan pada tabel 4.17 diperoleh nilai F hitung sebesar 554.344 > F tabel sebesar 2.74 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak

dan Ha diterima. Artinya Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil Uji R² (Determinasi)

Hasil Uji R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.958	.980

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tabel 4.18 diatas, terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,958 atau 95,8%. Yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel X1 (Pelatihan), X2 (Disiplin Kerja), dan X3 (Budaya Organisasi) secara serentak terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi) adalah sebesar 95,8% sedangkan sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan yaitu sebesar 23,057 terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.

- b. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan yaitu sebesar 2,649 terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.
- c. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan yaitu sebesar -1,424 terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.
- d. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian hendaknya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang dalam meningkatkan Komitmen Organisasi pegawai sehingga lebih baik lagi.
2. Berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang diharapkan pelatihan dapat diikuti oleh setiap pegawai, agar dapat mengembangkan kemampuan serta keterampilan. Diharapkan disiplin kerja dapat ditingkatkan oleh setiap pegawai agar pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
3. Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk memperluas variabel penelitian selain pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, dkk, (2009), *Perilaku Keorganisasian Edisi 2*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ariyanty,Nel, (2014), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Asril,Muchliyanty, (2011), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Fiska Pratama Medan, Universitas Sumatra Utara.
- Dalimunthe,Muhammad Faisal, (2012), Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Narasindo Mitra Perdana Medan, Universitas Sumatra Utara.
- Fahmi, Irham, (2013), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta.
- Handayani, Siska (2013), Pengaruh Pelatihan dan Aktivitas Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Pabrik Gula Kwala Madu Stabat Sumatra Utara.
- Handoko,(2014),*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hartatik, Indah. Puji, (2014), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, Melayu S.P., (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Izati, (2014), Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai puskesmas teluk bintan.
- Jackson, Susan E, dkk, (2010), *Managing Human Resources (Terjemahan : Benny Prihartanto)*, Jakarta : Salemba Empat.
- Justine dan Purwanto Rahardjo, (2009), *Mengelola dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Kamsir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta :PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu, (2014), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT.Rafika Aditama.

- Munandar, Jono M, (2014), *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*, Bogor : IPB Press.
- Nimpurno,Galih Aryo, (2015), Jurnal, Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Oemar, Yohana (2013), Jurnal Aplikasi Manajemen, Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai BAPPEDA Kota Pekanbaru, Universitas Riau Pekanbaru.
- Ramadhan,Ihham, (2009), Jurnal, Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka.
- Ririen, (2012), Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Panen Raya.
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : C.V Andi Offset (Penerbit Andi).
- Sudarsono,Dedy Syahputra, (2015), Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja pada kantor badan pertanahan nasional kota Medan, Universitas Sumatra Utara.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sulistio,Sylvia, (2016), Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PD. BPR Bintang Tanjunguban.
- Sutrisno, Edy, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Goup.
- Supatmi,Mamik Eko, dkk Jurnal, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan, Jurnal, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Uus, Md Fadli, dkk, Jurnal Manajemen, Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Pada PT. PLN (Persero) Rayon Rengasdengklok.

Wibowo, Agung Edy, (2012), *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*, Yogyakarta : Gava Media.

Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.

