

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT.PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR

Ahmad Rizal Akbar¹, Mariah², Nurhaeda Z³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
E-mail: ¹ahmadrizalakbar23@gmail.com, ²mariah@stienobel-indonesia.ac.id,
³nurhaedazaeni@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner terhadap 116 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, budaya organisasi, kompetensi, dan komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel kompetensi terbukti memiliki pengaruh paling dominan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan, penguatan budaya organisasi melalui sosialisasi nilai-nilai inti, serta peningkatan komitmen organisasi untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, competence, and organizational commitment on employee performance at the Office of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar. This research uses a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to 116 respondents. Data analysis techniques employ multiple linear regression with the assistance of SPSS 25. The results show that partially, all three variables have a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, organizational culture, competence, and organizational commitment also have a significant effect on performance. The competence variable proves to be the most dominant influencing factor. The implications of this study highlight the need to enhance employee competence through training, strengthen organizational culture through the dissemination of core values, and improve organizational commitment to support the achievement of optimal performance.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Organizational Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang ditandai dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kritis dalam mencapai keunggulan kompetitif. SDM yang kompeten, berkomitmen, dan didukung oleh budaya organisasi yang kuat mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai fondasi yang membentuk perilaku, pengambilan keputusan, dan adaptabilitas perusahaan. Menurut Tutu et al. (2022), budaya organisasi merupakan kebiasaan yang tertanam dalam aktivitas kerja yang berfungsi sebagai pendorong peningkatan kualitas kerja. Dalam konteks PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar, budaya organisasi yang positif diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan strategis.

Kompetensi SDM menjadi elemen penting lainnya yang menentukan keberhasilan organisasi. Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Mawardi & Lovedly, 2023; Yulianty et al., 2021). Pada perusahaan yang memiliki operasional kompleks seperti PT Pelabuhan Indonesia (Persero), kompetensi teknis yang tinggi menjadi prasyarat untuk menjalankan

tugas secara efektif. Namun, temuan menunjukkan bahwa banyak pegawai yang masih mengalami kesenjangan kompetensi akibat kurangnya pelatihan dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Penguatan kompetensi melalui program pengembangan yang terstruktur menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor ketiga yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Riris Anggun, 2020; Batubara et al., 2020). Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, tingkat absensi yang rendah, dan loyalitas yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat ditandai dengan tingginya tingkat turnover dan absensi yang pada akhirnya menghambat efektivitas organisasi. Oleh karena itu, membangun komitmen pegawai melalui penguatan nilai-nilai organisasi dan sistem reward yang tepat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan survei awal di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar, teridentifikasi bahwa kinerja pegawai belum optimal. Data absensi menunjukkan fluktuasi yang mengindikasikan adanya masalah dalam budaya organisasi, kompetensi, dan komitmen pegawai. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi capaian kinerja organisasi. Budaya organisasi yang konsisten, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, dan penguatan komitmen pegawai menjadi solusi strategis untuk mengatasi tantangan tersebut. Penelitian Handoko dalam Saputri (2020) mengonfirmasi bahwa monitoring absensi dapat menjadi indikator awal untuk mengevaluasi kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar memerlukan pendekatan terintegrasi yang mencakup penguatan budaya organisasi, peningkatan kompetensi, dan pembangunan komitmen pegawai. Ketiga faktor ini tidak hanya berpengaruh secara individual tetapi juga secara simultan dalam menciptakan kinerja organisasi yang unggul. Implementasi strategi yang berfokus pada pengembangan SDM akan membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan industri kepelabuhanan yang semakin kompetitif dan dinamik.

Tabel 1. Kinerja Karyawan

Bulan	Jumlah Pegawai	Persentase Absensi (%)	Jumlah Absensi (orang)	Alasan Absensi Terbesar	Kinerja (Skala 1-10)	Catatan Kinerja
Januari	164	10 %	25	Ijin	9	Kinerja sangat baik, absensi rendah
Februari	164	8%	13	Ijin	9	Kinerja tetap baik, absensi stabil
Maret	164	12%	20	Sakit	8	Kinerja baik, sedikit peningkatan absensi
April	164	9%	15	Ijin	9	Kinerja baik, absensi terkendali

Bulan	Jumlah Pegawai	Persentase Absensi (%)	Jumlah Absensi (orang)	Alasan Absensi Terbesar	Kinerja (Skala 1-10)	Catatan Kinerja
Mei	164	11%	18	Sakit	8	Kinerja baik, absensi sedikit meningkat
Juni	164	10%	17	Ijin	9	Kinerja sangat baik, absensi stabil
Juli	164	14%	23	sakit	7	Penurunan kinerja, absensi meningkat
Agustus	164	10 %	16	Ijin	8	Kinerja baik, absensi Kembali stabil
September	164	10 %	25	Ijin	9	Kinerja sangat baik, absensi rendah
Oktober	164	18 %	46	Sakit	7	Penurunan kinerja,

Sumber Data: PT Pelabuhan Persero, 2025

Berdasarkan data kinerja dan absensi PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar periode Januari-Oktober, teridentifikasi hubungan negatif antara tingkat absensi dan kinerja pegawai. Ketika absensi meningkat menjadi 14% pada Juli, kinerja turun ke skala 7, sementara pada bulan-bulan dengan absensi rendah (8-12%), kinerja tetap stabil pada skala 8-9. Pola absensi yang didominasi alasan "izin" dan "sakit" mengindikasikan potensi demotivasi atau ketidaknyamanan kerja, diperparah dengan tingginya tingkat turnover pegawai yang terjadi setiap tahun.

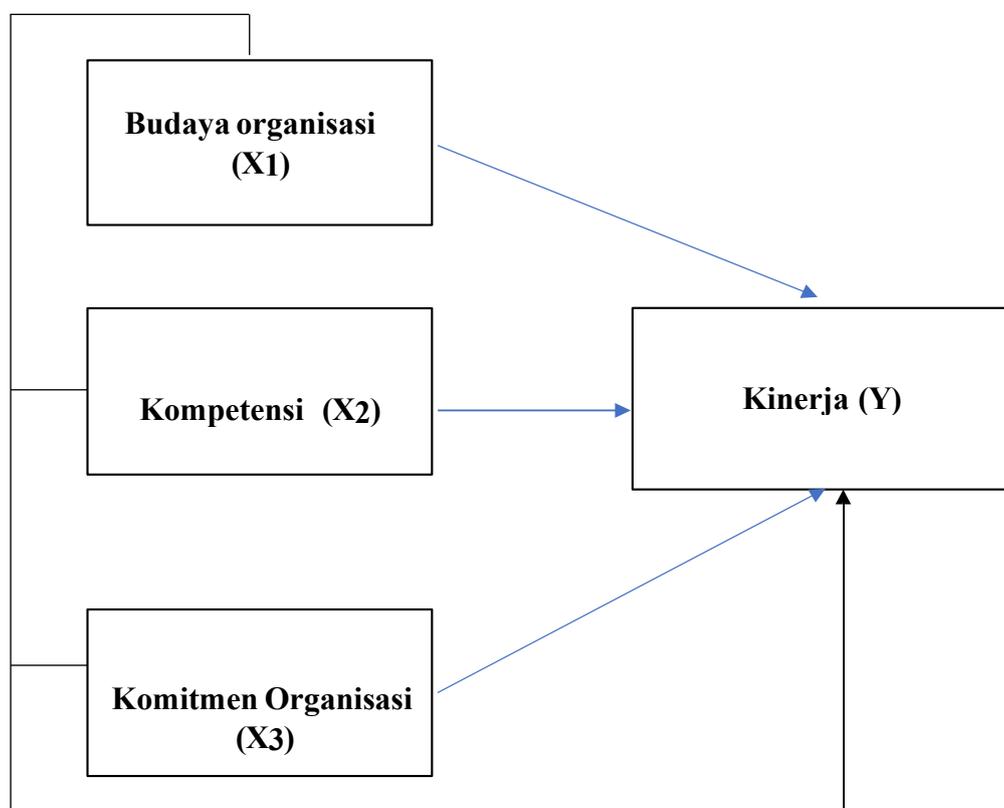
Kondisi ini menyoroti urgensi penguatan budaya organisasi dan komitmen kerja, khususnya mengingat kompleksitas operasional perusahaan di sektor transportasi laut. Penilaian kinerja yang hanya mengandalkan data absensi terbukti tidak memadai untuk mengukur produktivitas secara komprehensif, sehingga diperlukan penelitian mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan komitmen organisasi sebagai dasar perbaikan sistem manajemen kinerja perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku dan pola pikir pegawai, sementara kompetensi dan komitmen yang tinggi menjadi prasyarat bagi pelaksanaan tugas secara efektif. Penelitian ini secara eksplisit merumuskan tiga pertanyaan: (1) Bagaimana pengaruh parsial budaya organisasi, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai? (2) Bagaimana pengaruh simultan ketiga variabel tersebut? (3) Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya?

Sejalan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar (Afandi, 2021).

Kontribusi praktis dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi kepada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar untuk memperbaiki budaya organisasi, meningkatkan kompetensi, serta memperkuat komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai (Handoko, 2020),

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan serta tujuan dari penelitian ini, maka hipotesis yang diangkat adalah:

1. Diduga Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pesero) Di Makassar.
2. Diduga Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Di Makassar.
3. Diduga bahwa variabel Budaya Organisasi paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Di Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Desain penelitian bersifat asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar yang berjumlah 164 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan sampel sebanyak 116 responden. Pemilihan responden dilakukan secara acak (random sampling) untuk memastikan representativitas sampel.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1-5, yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap empat variabel: budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan kinerja pegawai (Y). Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi berupa data absensi dan struktur organisasi.

Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) serta uji beta.

HASIL PENELITIAN

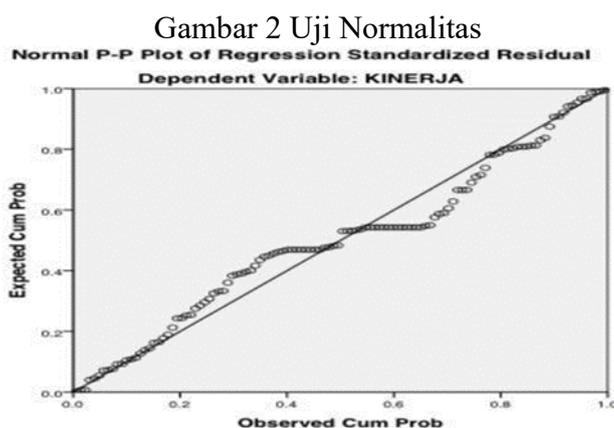
Uji Hipotesis

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas, sebagai syarat dilakukannya regresi linear berganda.

Uji Normalitas

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.



Sumber Data: Data diolah spss, 2025

Hasil normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Karena titik-titik data tidak menyebar mengikuti garis normal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji telah berdistribusi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolimearitas merupakan pengujian untuk menguji terdapatnya korelasi antar variabel bebas yang ditentukan dalam model regresi penelitian. Kriteria pengujian multikolimearitas dalam penelitian ini adalah dikatakan tidak ada multikolimearitas apabila nilai tolerance > 0,10 atau VIF < 10.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas
 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.613	1.630
	Kompetensi	.209	4.777
	Komitmen	.238	4.196

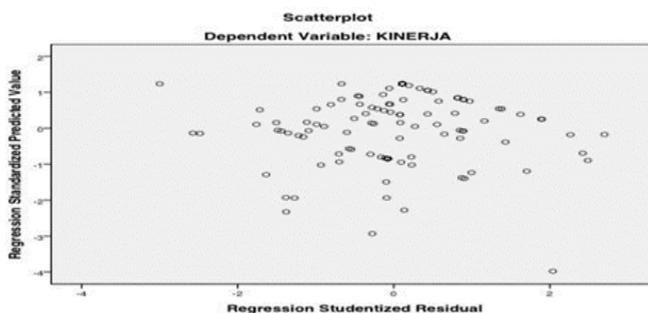
a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber Data: Data diolah spss, 2025

Berdasarkan dari tabel 2 menjelaskan bahwa nilai setiap variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00. Artinya dalam pengujian ini tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Uji Heterokeditas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.

Gambar 3. Uji Heterokeditas



Sumber Data: Data diolah spss, 2025

Berdasarkan data diatas dari grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar hingga tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam pengujian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi linear

berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.131	2.372
Budaya Organisasi	.219	.101
Kompetensi	.398	.087
Komitmen	.571	.154

Sumber Data: Data diolah spss, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 3, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y=2.131+219X_1+398X_2+571X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 2.131 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi) bernilai nol, maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 213%.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0.398 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 39.8%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0.219 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 21.9%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0.571 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 57.1%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah R Square. Namun, apabila analisis menggunakan regresi linear berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.760	.753	2.60365	2.246

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya, Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Data diolah spss, 2025

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 76%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, Komitmen dan budaya organisasi sebesar 76% sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini di antaranya gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai thitung > ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Tabel 5. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

T	Sig.
.898	.371
2.162	.033
4.565	.000
3.701	.000

Sumber Data: Data diolah spss, 2025

Berdasarkan tabel 5, hasil uji parsial (Uji T) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi

Nilai t-hitung (2.162) > t-tabel (0.898) dengan signifikansi $0.033 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Variabel Kompetensi

Nilai t-hitung (4.565) > t-tabel (0.898) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Variabel Komitmen Organisasi

Nilai t-hitung (3.701) > t-tabel (0.898) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (degree of freedom) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2399.052	3	799.684	117.965	.000 ^b
Residual	759.249	112	6.779		
Total	3158.302	115			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi, Kompetensi

Sumber Data: Data diolah spss, 2025

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 117.965 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar 117.965 > ftabel sebesar 2.51 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Komitmen Organisasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor PT.Pelindo (Persero) Di Makassar.

Uji Beta (Uji Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Tabel 7. Hasil Uji Beta
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.131	2.372	
Budaya Organisasi	.219	.101	.128
Kompetensi	.398	.087	.462
Komitmen	.571	.154	.351

Sumber Data: Data diolah spss, 2025

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2) dan Komitmen organisasi (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT.Pelindo (Persero) di Makassar adalah variabel Kompetensi (X2) dengan nilai beta sebesar 462, kemudian variabel Komitmen (X3) dengan nilai 351, dan variabel terendah adalah variabel budaya organisasi (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 128.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelindo (Persero) Di Makassar

Berdasarkan hasil uji parsial, Budaya Organisasi memiliki nilai $t_{hitung}(2,162) > t_{tabel}(0,898)$ dengan signifikan $0,033 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Budaya

Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo (Persero) Makassar. Nilai Koefisien regresi sebesar 219 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 219%. Penelitian serupa dilakukan oleh Fatimah (2020) menunjukkan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa seseorang karyawan mengikuti budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Menurut Tuala (2020:4), budaya organisasi adalah suatu pola asumsi- asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Seperti yang terjadi pada PT. Pelindo (Persero) Makassar, dimana pegawainya mengalami Budaya Organisasi yang memperhatikan bagi perusahaan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor PT. Pelindo (Persero) Di Makassar

Berdasarkan hasil perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variable Kompetensi nilai t_{hitung} (4.565) > t_{tabel} (898) dengan nilai signifikan yaitu $000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh secara signifikansi terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelindo (Persero) di Makassar. Budaya Organisasi merupakan variable yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu 398 artinya jika nilai Kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 398%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakri (2022: 704) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ini berimplikasi bahwa semakin berkompotensi para pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan di capai oleh karyawan.

Sementara itu hasil penelitian lain dari Rosmaini R (2019) : menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari t hitung lebih kecil daripada t tabel yaitu t hitung 0,527 < dari t tabel 0,668 dengan nilai sig 0,064 > 0,05. Hal diakibatkan oleh beberapa faktor, yaitu masih banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang kerjanya, dan belum bisa menyelesaikan tugas nya dengan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Pelindo (Persero) Di Makassar

Berdasarkan hasil perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variable Kompetensi nilai t_{hitung} (3.701) > t_{tabel} (898) dengan nilai signifikan yaitu $000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh secara signifikansi terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelindo (Persero) di Makassar. Budaya Organisasi merupakan variable yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu 571 artinya jika nilai Kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 571%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Nasir (2020) komitmen organisasi (organizational commitment) merupakan suatu keadaan dimana seorang

pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Pritanadhira (2019) mengemukakan teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer. Allen dan Meyer mencetuskan teori ini pada tahun 1990. Allen dan Meyer mendefinisikan komitmen sebagai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan suatu organisasi sebagai kewajiban. budaya organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Pelindo (Persero) Di Makassar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 2.131. artinya jika nilai variabel bebas (budaya organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) akan meningkat sebesar 2.131 persen.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $117.965 > F_{tabel}$ 2.51. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Pelindo (Persero) Di Makassar.

Variabel yang Berpengaruh paling Dominan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor PT. Pelindo (Persero) Di Makassar

Berdasarkan hasil analisis regresi, Kompetensi (X_2) terbukti sebagai variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di PT. Pelindo (Persero) Makassar, dengan nilai beta standardized tertinggi sebesar 462. Variabel Komitmen Organisasi (X_3) menempati urutan kedua dengan nilai beta 351, sementara Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh terendah dengan nilai beta 128.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muh. Ikhsan (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 24,3%. Hasil ini mempertegas urgensi pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan teknis dan penguatan soft skills sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

1. Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindo (Persero) Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.
2. Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindo (Persero) Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.
3. Variabel Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelindo (Persero) Di Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Pengukurannya*. Penerbit CV. Budi Utama.
- Bakri, M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 700-710.

-
- Batubara, S. A., Siregar, Z. M. E., & Lubis, A. R. (2020). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Research and Review*, 7(8), 342-349.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 45-56.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). BPFE-Yogyakarta.
- Mawardi, M. K., & Lovedly, A. (2023). Competency Mapping and Its Impact on Employee Performance in the Digital Era. *Journal of Human Resource Development*, 11(3), 112-125.
- Muh. Ikhsan. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(1), 88-102.
- Nasir, M. (2020). Organizational Commitment and Its Antecedents: A Literature Review. *Journal of Business and Management Studies*, 4(1), 33-42.
- Pritanadhira, A. (2019). *Teori Komitmen Organisasi Allen dan Meyer: Aplikasi dan Implikasinya*. Penerbit Indomedia Pustaka.
- Riris Anggun, S. (2020). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Effect of Compensation on Employee Performance. *Journal of Applied Management and Business*, 1(2), 55-67.
- Rosmaini, R. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 205-220.
- Saputri, D. A. (2020). *Analisis Tingkat Absensi sebagai Indikator Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Tuala, R. J. (2020). *Budaya Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta.
- Tutu, A., Sule, E. T., & Rantung, D. (2022). Organizational Culture as a Driver for Quality Work Improvement. *Global Journal of Management and Business Research*, 22(A1), 1-8.
- Yulianty, V., Hidayat, R., & Sari, D. P. (2021). The Influence of Knowledge, Skills, and Attitudes on Employee Performance in the Service Sector. *Journal of Workplace Learning*, 13(4), 278-290.