

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GMTR MITRA PT. PLN (PERSERO) ULP KAMPAR PROVINSI RIAU

Resti Octari¹, Kurniawaty Fitri², Ahmad Rifqi³

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia^{1,2,3}

Email: Restyoktari008@gmail.com¹

Abstract: *The Effect of Competency, Training and Organizational Culture on employee performance of PT GMTR Mitra PT. PLN (Persero) ULP Kampar Riau Province. The research sample was taken using a saturated sample method, so that the entire population was used as the sample, namely 75 respondents. Data analysis in this study was carried out using descriptive statistical analysis, data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Data processing was assisted by SPSS version 27 software. The results of this study indicate that competence, training, and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Based on the coefficient of determination (R^2), these three independent variables together contribute 53.7% to the dependent variable. The remaining 46.3% is influenced by other variables not included in the study*

Keywords: *Competence; Training; Organizational Culture; Employee Performance.*

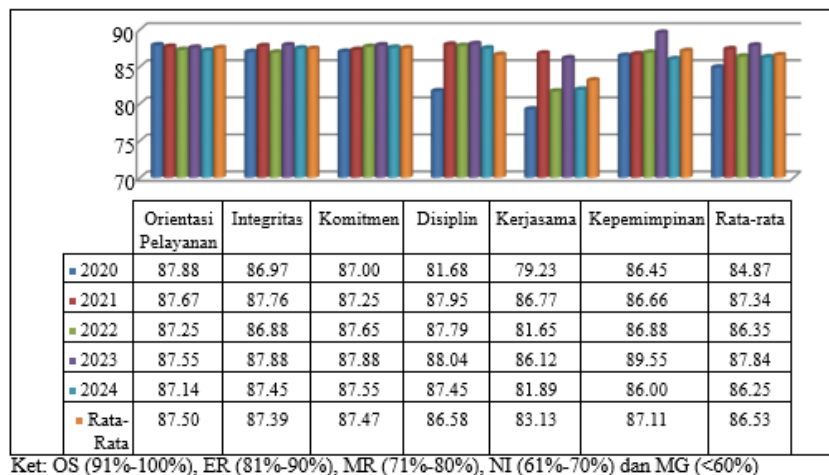
Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan PT GMTR Mitra PT. PLN (Persero) ULP Kampar Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kampar, berjumlah 75 orang. Sampel penelitian diambil dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu 75 responden. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Pengolahan data dibantu oleh perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan koefisien determinan (R^2), ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 53,7% terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kata Kunci: Kompetensi; Pelatihan; Budaya Organisasi Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat penting sebagai ujung tombak dalam menjaga kelangsungan dan mutu layanan kelistrikan, terutama di tengah kompleksitas operasional dan keterbatasan infrastruktur. Menurut hasil survei kuantitatif yang dilakukan Tempo Data Science pada November–Desember 2024 menunjukkan bahwa 88% pelanggan memang sudah menyatakan puas terhadap peningkatan layanan PLN, dengan kepuasan tertinggi pada penambahan daya listrik, komunikasi petugas pengaduan, dan *Contact Center* PLN 123 (www.tempo.co). Data tersebut sekaligus menunjukkan masih adanya ruang ketidakpuasan pelanggan sebesar 12 %. Beberapa masalah yang menonjol antara lain gangguan pasokan listrik di sejumlah wilayah, lambannya pemulihan ketika terjadi gangguan tertentu, serta keterbatasan infrastruktur yang membuat pelayanan di daerah terpencil belum seefektif di kota-kota besar.

Dalam rangka melaksanakan Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) No 0030.P/DIR/2022 tentang Kebijakan Strategis *Human Experience Management System*, yang mengacu pada Berita Acara Turunan PKB PT. PLN (Persero) terkait Sistem Manajemen Kinerja Pegawai No: 5048.BA/SDM.06.05/ F01080000/2023 dan No: DPP/006/BA/SP-PLN/VIII/2023, menyebutkan manajemen kinerja karyawan merupakan manajemen strategis dan terpadu guna menyelaraskan capaian kinerja karyawan pada sasaran kinerja PLN melalui optimalisasi sumber daya manusia. Penilaian kinerja karyawan tersebut didasarkan pada *Key Performance Indicator* (KPI), yang digunakan untuk mengukur pencapaian keberhasilan kinerja karyawan berfokus pada aspek kinerja organisasi paling dominan dalam menentukan keberhasilan organisasi.



Grafik 1 Capaian Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Kampar, Tahun 2020-2024
 Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Kampar, 2025

Tabel 1 Data Kompetensi Karyawan PT GMTR Berdasarkan CLI Pada Mitra PT. PLN (Persero) ULP Kampar Provinsi Riau, Tahun 2020-2024

No	Thn	Jumlah Karyawan (Org/Thn)	Competency Level Indicator (CLI)									
			Foundation		Focus		Excellent		Proficiency		Mastery	
			Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)	Jlh	(%)
1	2020	72	26	36.11	22	30.56	12	16.67	8	11.11	4	5.56
2	2021	74	28	37.84	22	29.73	12	16.22	8	10.81	4	5.41
3	2022	75	28	37.33	20	26.67	14	18.67	8	10.67	4	5.33
4	2023	75	26	34.67	18	24.00	16	21.33	10	13.33	5	6.67
5	2024	75	24	32.00	20	26.67	16	21.33	10	13.33	5	6.67

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Kampar, 2025

Dari Tabel 1, dapat dilihat distribusi kompetensi karyawan dari tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan adanya pergeseran yang cukup jelas dari level dasar menuju level kompetensi yang lebih tinggi. Pada tahun 2020, mayoritas karyawan berada pada level *foundation* dengan proporsi 36,1%, namun angka ini terus menurun hingga 32,0% di tahun 2024. Penurunan ini

memperlihatkan adanya kemajuan dalam pengelolaan kompetensi karena semakin banyak karyawan yang beranjak dari sekadar pemahaman dasar menuju kemandirian dan penguasaan keterampilan. Hal ini juga tercermin pada peningkatan di level *excellent* yang awalnya 16,7% pada 2020 jadi 21,3% pada 2024, serta *proficiency* yang naik dari 11,1% jadi 13,3% pada periode yang sama. Data ini memberi gambaran program pengembangan kompetensi yang dijalankan mulai membuahkan hasil, khususnya dalam membentuk karyawan yang tidak hanya memahami tugas pokok, tetapi juga mampu melaksanakannya dengan mandiri, efisien, dan berkualitas tinggi.

Pentingnya memperhatikan kompetensi karyawan ini didukung oleh artikel empiris yang menegaskan pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja, seperti dalam studi Syauqi dkk. (2024), yang menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Branta Indo Niaga. Temuan serupa juga ditemukan oleh Husainah (2023), yang menyimpulkan bahwa kompetensi secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Selain hal tersebut, pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya dengan memberikan program pelatihan yang terarah dan berkesinambungan. Menurut Noe (2017) dalam bukunya *Employee Training and Development*, pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk sikap positif, memperkuat motivasi, serta mempersiapkan karyawan menghadapi perkembangan organisasi. Melalui pelatihan tersistematis, perusahaan dapat memastikan karyawan memiliki kemampuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga efektivitas organisasi dapat tercapai secara optimal. Berikut disajikan tabel pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kampar:

Tabel 2 Data Pelatihan Karyawan PT GMTR Pada Mitra PT. PLN (Persero) ULP Kampar Provinsi Riau, Tahun 2020-2024

No	Topik Pelatihan	Lokasi	Peserta (Orang/Tahun)					Jlh
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	<i>Specialis Education on Corporate</i>	PLTA Kt. Panjang	2	4	1	5	4	16
2	K2LH	PLTA Kt. Panjang	8	6	12	8	10	44
3	Pemeliharaan Kelistrikan	PLTA Kt. Panjang	3	3	4	4	5	19
4	Pengoperasian Kelistrikan	PLTA Kt. Panjang	8	2	2	8	10	30
5	Manajemen materials	PLTA Kt. Panjang	4	0	0	4	6	14
6	Workshop manajemen	PLTA Kt. Panjang	4	1	1	6	6	18
	Jumlah		29	16	20	35	41	141
	Persentase (%)		40.28	22.22	27.78	48.61	56.94	38.11

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Kampar, 2025

Dari Tabel 1.4 terlihat adanya tren fluktuatif dalam jumlah peserta dari tahun 2020 hingga 2024. Pada awal periode, yakni tahun 2020, jumlah peserta pelatihan mencapai 29 orang (40,28%). Pada tahun 2021, terjadi penurunan menjadi hanya 16 orang (22,22%), yang menunjukkan adanya kemungkinan keterbatasan anggaran atau hambatan eksternal seperti pandemi yang mengurangi intensitas pelaksanaan pelatihan. Meski demikian, tahun 2022 mencatat kenaikan

menjadi 20 orang (27,78%), lalu melonjak cukup tajam di 2023 jadi 35 orang (48,61%) hingga akhirnya pada 2024 mencapai titik tertinggi dengan 41 peserta (56,94%).

Peningkatan yang konsisten dua tahun terakhir menandakan adanya perbaikan strategi pengelolaan SDM, termasuk perencanaan pelatihan yang lebih sistematis serta kesadaran organisasi terhadap pentingnya peningkatan kompetensi karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks. Penelitian empiris mendukung peran penting pelatihan dalam meningkatkan kinerja, seperti dalam studi Wamnebo & Muttaqin (2023), menyimpulkan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Global Prima Kota Cimahi. Selain itu, studi yang dilakukan Wambaru (2025) pada sektor transportasi Afrika Selatan juga menemukan *training* secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pelatihan kerja internal maupun pelatihan eksternal.

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, meningkatkan komitmen, kesetiaan dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu prinsip, nilai, tradisi maupun sikap dimana hal tersebut dapat mempengaruhi anggota organisasi dalam bertindak. Untuk itu, budaya organisasi merupakan suatu pola kerja dan juga nilai yang menjadi dasar karyawan dalam berperilaku di dalam organisasi (Mantiri et al., 2025). PT PLN (Persero) adalah perusahaan negara yang menjadi sorotan dari berbagai pihak mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawannya. Budaya organisasi pada PT PLN (Persero) senantiasa membudayakan kebiasaan baik seperti perlunya adaptasi pada lingkungan eksternal dengan cepat dan efektif secara berkesinambungan yang senantiasa menjaga keutuhan internal (Deta dan Yulianti, 2023). Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu organisasi, setiap perusahaan pasti mengharapkan seluruh karyawannya mentaati pedoman perilaku yang ada seperti taat aturan, bertanggung jawab, berbagi pengetahuan, proaktif, saling membantu, dan berinovasi.

Budaya organisasi PT. PLN (Persero) diresmikan pada tanggal 27 Oktober Tahun 2005 bertepatan dengan Hari Listrik Nasional dengan dikeluarkannya "Pedoman Perilaku Kebiasaan Baik dan Tata Pergaulan Profesional di Lingkungan PT. PLN (Persero)". Empat nilai perusahaan yang merupakan budaya organisasi yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) ULP Kampar adalah nilai Saling Percaya, dalam menjiwai nilai ini pegawai harus memiliki sikap saling menghargai, beritikad baik dan juga transparan baik sesama pegawai maupun kepada pelanggan. Nilai yang kedua yaitu nilai Integritas, sikap yang harus dimiliki pegawai dalam menerapkan nilai ini ialah jujur, menjaga komitmen, taat aturan, bertanggung jawab, dan keteladanan. Nilai yang ketiga yaitu nilai Peduli, sikap yang harus dimiliki pegawai dalam menerapkan nilai ini ialah proaktif, saling membantu, memberi yang terbaik, dan menjaga citra perusahaan. Nilai yang keempat yaitu nilai Pembelajar, sikap yang harus dimiliki pegawai dalam menerapkan nilai ini ialah belajar berkelanjutan dan beradaptasi, berbagi pengetahuan dan pengalaman, dan juga berinovasi.

Tabel 3 Hasil Pra Survey Budaya Organisasi pada Karyawan PT GMTR Mitra PT. PLN (Persero) ULP Kampar Provinsi Riau

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	saya merasa perusahaan mendorong pegawainya untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan?	8	40%	12	60%	20	100%
2	apakah saya mampu untuk terus konsisten dalam menaati peraturan dan menerapkan budaya kerja?	15	75%	5	25%	20	100%

3	apakah Selalu ada komunikasi secara terbuka untuk memecahkan masalah pekerjaan?	13	65%	7	35%	20	100%
4	apakah bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kendala dalam pekerjaan?	16	80%	4	20%	20	100%

Sumber: Hasil Kueisoner pada Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kampar

Dari tabel diatas, masih terdapat sejumlah responden yang memberi jawaban “tidak setuju” dari pernyataan “saya merasa perusahaan mendorong pegawainya untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan”. Permasalahan ini terjadi dikarenakan karyawan sering merasa kesulitan menemukan ide baru dalam melaksanakan pekerjaannya karena budaya organisasi yang ada kurang mendukung kreativitas dan inovasi. Lingkungan yang terlalu kaku, hierarkis, atau penuh tekanan dapat membuat karyawan takut mengambil risiko atau mencoba sesuatu yang berbeda. Kurangnya waktu dan sumber daya untuk bereksperimen juga bisa menjadi faktor membuat karyawan tersebut terjebak dalam rutinitas sehari-hari tanpa kesempatan untuk mengeksplorasi solusi kreatif. Selain itu masih terdapat karyawan yang menyatakan bahwa tidak adanya komunikasi untuk memecahkan permasalahan dalam pekerjaan sehingga karyawan merasa tidak ada dorongan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Pada beberapa karyawan masih terdapat budaya kerja berupa budaya hierarki yang enggan untuk membantu kendala rekan kerjanya karena karyawan masih merasa ada jarak antara atasan dan karyawan ataupun karyawan yang lebih senior.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novziransyah (2017) menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Penelitian lainnya Fitriani dan Sadarman (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan ditingkatkan hal itu merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, di mana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kinerja kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) ULP Kampar yang berlokasi di Jln Raya Pekanbaru-Bangkinang, Pulau Tinggi, Kecamatan Kampar Penelitian akan dilakukan dari bulan November tahun 2025-Januari tahun 2026. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kampar yang terdata pada tahun 2024 berjumlah 75 orang, terdiri dari 22 orang karyawan dari bagian bilmen, 23 orang dari bagian pelayanan penyambung dan 30 orang dari bagian SR&HR. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau teknik sensus, yaitu dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dalam hal ini berarti, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 orang responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden yaitu karyawan-karyawan yang saat ini bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Kampar terkait variabel yang diteliti yaitu kompetensi, pelatihan dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, data sekunder terdiri dari data-data yang bersumber dari perusahaan terkait variabel penelitian, sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, artikel penelitian dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini, kuesioner akan dibagikan langsung kepada responden yaitu karyawan yang saat ini bekerja pada PT. PLN (Persero) ULP Kampar, dengan tujuan untuk memperoleh data primer yang dirancang dengan menggunakan teknik pengukuran skala Interval. Skala Interval merupakan skala yang menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur kinerja pegawai dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan dengan sangat setuju, setuju, tidak memutuskan, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pertanyaan yang diberikan dijelaskan secara rinci sehingga akan memudahkan responden untuk memahami dan menjawab pertanyaan dan pernyataan tersebut. Untuk melakukan

pengukuran kinerja karyawan maka terdapat 5 level jawaban, dan setiap jawaban diberikan bobot penilaian. definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai bagaimana suatu variabel penelitian diukur secara nyata dan spesifik, sehingga dapat diamati serta diuji secara empiris. Definisi ini menjabarkan konsep abstrak menjadi indikator-indikator yang terukur, sehingga peneliti dan pembaca memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, jenis variabel yang digunakan yaitu: Variabel bebas (*independent*), dalam penelitian ini terdiri dari variabel kompetensi (X_1), variabel pelatihan (X_2), dan variabel Budaya Organisasi (X_3) Variabel terikat (*dependent*), di penelitian yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

Metode analisis data analisis statistik deskriptif adalah metode pengolahan data yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu kumpulan data sebagaimana adanya, tanpa melakukan pengujian hipotesis atau penarikan kesimpulan yang lebih luas. Analisis statistik inferensial adalah teknik pengolahan data yang digunakan untuk menarik kesimpulan. Uji kulaitasa data ada uji validitsa dan uji reliabilitas dengan croncbach alpa 0,60. Uji asumsi klasik ada uji normalitas menggunakan metode grafis seperti histogram, plot probabilitas dan kolmogorov-Smirnov serta Uji multikolineritas dan heterokedastisitas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Model ini membantu peneliti dalam mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas secara simultan maupun parsial terhadap variabel terikat. Uji hipotesis ada uji t (persial) dan uji f (simultan). Uji R^2 (koefisien determinasi).

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linier berganda

Dalam penelitian ini, diperlukan suatu metode analisis yang mampu menjelaskan pengaruh antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.258	2.524		.102	.919
	Kompetensi	.416	.159	.268	2.617	.011
	Pelatihan	.367	.140	.260	2.628	<.011
	Budaya Organisasi	.547	.172	.353	3.185	<.002
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2026

Dari Tabel 4 diatas dapat dilihat hasil analisis regresi didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 0,258 + 0,416 + 0,367 + 0,547 + \varepsilon$$

Persamaan regresi dapat menjelaskan bagaimana bentuk pengaruh dari setiap variabel independen pada variabel dependen, interpretasi yang dapat dijelaskan dari model regresi yang terbentuk diatas:

1. Konstanta (a) sebesar 0,258 artinya apabila semua variabel independent Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dianggap konstan (bernilai nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 0,258.
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_1) 0,416 artinya adalah bahwa apabila Kompetensi (X_1) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,416 dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).
3. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X_2) 0,367 artinya adalah bahwa apabila Pelatihan (X_2) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,367 dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).
4. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_3) 0,547 artinya adalah bahwa apabila Budaya Organisasi (X_3) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,547 dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi propabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh Kinerja Karyawan (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

Uji Hipotesis

Uji persial (Uji t) Mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari *alpha* 5% atau t-hitung lebih besar dibanding dengan nilai t-tabel, maka variabel independen tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Uji Persial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.258	2.524		.102	.919
	Kompetensi	.416	.159	.268	2.617	.011
	Pelatihan	.367	.140	.260	2.628	<.011
	Budaya Organisasi	.547	.172	.353	3.185	<.002
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2026

Dari Tabel 5 diatas dapat diketahui hasil uji t, maka dapat dilihat masing masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel dengan persamaan sebagai berikut:

$t_{\text{tabel}} = a; n - k - 1$

$= 0,05; 75 - 3 - 1$

$= 0,05; 71$

$t_{\text{tabel}} = 1,666$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi (X_1) sendiri sebesar $(2,617) > t_{\text{tabel}} (1,666)$ dengan signifikansi $(0,011) < (0,05)$. Artinya adalah bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai t_{hitung} variabel Pelatihan (X_2) sendiri sebesar $(2,628) > t_{\text{tabel}} (1,666)$ dengan signifikansi $(0,011) < (0,05)$. Artinya adalah bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi (X_3) sendiri sebesar $(3,185) > t_{\text{tabel}} (1,666)$ dengan signifikansi $(0,002) < (0,05)$. Artinya adalah bahwa Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (simultan), bertujuan untuk melihat pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari *alpha* 5% atau nilai F-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648.368	3	216.123	29.644	0.001 ^b
	Residual	517.632	71	7.291		
	Total	1166.000	74			

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2026

Dari Tabel 5.16 diatas dapat diketahui F hitung sebesar 2874,082 dengan signifikansi 0,001 F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$= n - k - 1; k$

$= 75 - 3 - 1; 3$

$= 71; 3$

$= 2,73$

Keterangan

n: jumlah sampel

k: jumlah variabel bebas

1: konstan

Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (29.644) > F_{tabel} (2,73)$ dengan $sig (0,001) < (0,05)$. Artinya adalah bahwa variabel Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji koefisien determinasi (R^2)

mengukur sejauh mana variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara angka 0 hingga angka 1, di mana semakin tinggi nilainya berarti kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen semakin baik. Sebaliknya, jika nilainya rendah, maka variabel independen hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi dari variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746	.556	.537	2.70011
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Budaya Organisasi				

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2026

Dari tabel 5.17 diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) sebesar 53,7%. Angka ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat (moderat) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sementara itu, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi yang tidak dimasukkan dalam penelitian kali ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi memiliki nilai signifikan $0,002 < 0,05$ artinya secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kampar. karyawan yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang mumpuni cenderung bekerja lebih baik. Ketika seorang karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kampar memahami tugas teknisnya dengan baik, mereka bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan minim kesalahan. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan bukan sekadar pelengkap, melainkan kunci utama yang secara langsung membuat kualitas kerja individu meningkat, yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan dalam melayani masyarakat.

Pendapat ini didukung oleh penelitian Widianingsih, T., *et al.*, (2023). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada di PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area

Semarang Timu. Artinya, bahwa semakin meningkat kompetensi maka kinerja guru akan semakin baik dan meningkat.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kampar. Instruktur yang menguasai materi dengan baik, akan menyampaikan materi secara sistematis, jelas, dan mudah dipahami oleh peserta. Kemampuan instruktur dalam mengelola materi pelatihan tidak hanya memudahkan guru dalam memahami konsep yang diajarkan, tetapi juga mendorong terciptanya proses transfer ilmu yang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian dari Sari & Lase (2021). Hasil penelitian membuktikan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan mengikuti pelatihan lebih untuk *refresh* tentang pemahaman tentang pekerjaan. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan Sopian & Najib (2022) menunjukkan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan t hitung sebesar 2,919.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya secara parsial memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kampar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat dan sehat budaya organisasi yang diterapkan seperti nilai-nilai integritas, kedisiplinan, dan pola kerja yang terarah maka akan semakin tinggi pula pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pendapat ini didukung oleh penelitian Novziransyah, N. (2017). Menyatakan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan BUdaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Pelatihan, dan Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,005$ artinya memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kampar. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Kompetensi, Pelatihan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kampar. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, ketika karyawan memiliki keahlian yang baik, rutin dilatih, dan bekerja dalam lingkungan yang saling mendukung, maka hasil kerja mereka dalam melayani kebutuhan listrik masyarakat akan meningkat drastis.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahendra, A., Astuti, N., & Panjaitan, F (2021), asil penelitian menunjukkan variabel kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) unit induk wilayah bangka belitung (2020-2021). Dengan demikian kompetensi, pelatihan, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kampar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Kampar, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pelaksanaan pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya Organisasi yang baik, seperti kepercayaan, kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen organisasi, mampu mendorong karyawan bekerja lebih optimal.
4. Secara simultan, Kompetensi, Pelatihan, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kampar.

SARAN

1. Pada Kinerja Karyawan (Secara Keseluruhan), hasil penelitian menunjukkan bahwa capaian kinerja merupakan hasil dari keterpaduan antara kemampuan individu, proses pengembangan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kompetensi, pelatihan, dan budaya organisasi secara terintegrasi, bukan secara terpisah. Dengan pendekatan tersebut, sistem kerja menjadi lebih selaras, adaptif, dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal serta berkelanjutan.
2. Pada Kompetensi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kinerja tidak hanya ditentukan oleh banyaknya pengetahuan yang dimiliki karyawan, tetapi oleh tingkat kesesuaian antara kompetensi dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menekankan pengembangan kompetensi yang berbasis kebutuhan jabatan, bukan sekadar peningkatan kemampuan secara umum. Dengan pendekatan tersebut, karyawan mampu bekerja lebih tepat, minim kesalahan, dan menghasilkan output kerja yang lebih konsisten serta profesional.
3. Pada Pelatihan, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak terletak pada seberapa sering pelatihan dilakukan, tetapi pada sejauh mana materi pelatihan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini penting karena dalam beberapa penelitian, pelatihan tidak selalu berdampak jika tidak diikuti dengan implementasi nyata di lapangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengarahkan pelatihan pada kebutuhan riil pekerjaan serta memastikan adanya evaluasi dan tindak lanjut. Dengan pendekatan tersebut, pelatihan menjadi lebih relevan, aplikatif, dan mampu meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan.
4. Pada Budaya Organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh adanya nilai-nilai organisasi, tetapi oleh konsistensi penerapan nilai tersebut dalam perilaku sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat internalisasi budaya kerja melalui keteladanan pimpinan, sistem kerja yang mendukung, serta integrasi nilai dalam penilaian kinerja. Dengan pendekatan tersebut, budaya organisasi tidak hanya menjadi simbol, tetapi menjadi pedoman nyata yang membentuk pola kerja yang disiplin, kolaboratif, dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor: 0030.P/DIR/2022 tentang Kebijakan Strategis *Human Experience Management System*.
- Peraturan Pelaksana PT PLN (Persero) No: 0019.E/DIR/2024 tentang Standar Prosedur Sistem Kompetensi PT PLN (Persero)
- Syauqi, A., Awan, E., Mubarak, I. A., & Zulkarnain, R. (2024). *Unveiling the Dual Impact of Competence and Discipline on Performance in Indonesia*. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(2), 1021070.
- Novziransyah, N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan Nanda Novziransyah*. 2, 13–25.

- Wamnebo, N., & Muttaqin, R. (2023). *Pengaruh kompetensi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Global Prima di Kota Cimahi*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2880-2889. <https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/1742>
- Wambura, J. C. (2025). *A Literature Review on the Influence of Training on Improving Employee Performance*. *African Journal of Empirical Research*, 6(1), 554-559.
- Mantiri, R., Wehelmina Rumawas, & Asaloei, S. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Ulp Manado Selatan*. *Xv(Iii)*.
- Deta, M. Y., & Yulianti, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT . PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka*. *10(3)*
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung*. *2(1)*, 155-172.
- Widianingsih, T., Santoso, D., & Saddewisasi, W. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Kinerja Karyawan*. *Sustainable Business Journal*, 2(1), 76-88.
- Sari, S., & Lase, P. H. K. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan*. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 4(1), 79-99.
- Sopian, S., & Najib, M. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung*. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(1), 79-92.