

---

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REWARD DAN INDIVIDUAL CAREER MANAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN TARAHAH**

Oleh

Betty Magdalena<sup>1</sup>, Stefanus Rumangkit<sup>2</sup>, Rakhmat Sandi Putera<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

<sup>2</sup>Universitas Bina Nusantara

E-mail: <sup>1</sup>[bettymagdalena@darmajaya.ac.id](mailto:bettymagdalena@darmajaya.ac.id), <sup>2</sup>[kit240187@gmail.com](mailto:kit240187@gmail.com),

<sup>3</sup>[rakhmatsandi@darmajaya.ac.id](mailto:rakhmatsandi@darmajaya.ac.id)

---

**Article History:**

Received: 06-04-2022

Revised: 23-04-2022

Accepted: 22-05-2022

**Keywords:**

Organization Culture,  
Reward, Individual Career  
Management, Organisational  
Commitment

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of Organizational Culture, Rewards, and Individual Career Management on Organizational Commitment. The research uses a quantitative approach with associative methods. The population in this study was the total number of employees of PT PLN (Persero) Tarahan Generation Implementation Unit as many as 106 people, the sample in this study were employees in the field of operation and maintenance as many as 59 people. The data analysis tool uses multiple linear regression, with T test and F test as hypothesis testing. The results showed that Organizational Culture and Rewards did not partially affect the Organizational Commitment of employees of PT PLN (Persero) Tarahan Generation Implementation Unit and Individual Career Management had a partial effect. Another finding from this study is that Organizational Culture, Rewards, Individual Career Management simultaneously have a significant effect on Organizational Commitment*

---

**INTRODUCTION**

Komitmen Organisasi merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri. Menurut (Busro, 2018) Komitmen Organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk tetap bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Dengan meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan mengupayakan usahannya melebihi dari apa yang Perusahaan harapkan serta karyawan akan selalu berusaha mengevaluasi untuk bekerja lebih baik dalam kinerjanya. Menurut (Suwandi, Magdalena, & Zuriana, 2020) Komitmen Organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Komitmen Organisasional akan

menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan. Berdasarkan dari hasil wawancara kepada pihak PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan Komitmen Afektif yang dimiliki oleh pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan bahwa terdapat kepercayaan yang kuat dari pegawai serta memahami nilai dan tujuan dari organisasi namun pada implementasinya tidak semua pegawai tersebut loyalitas terhadap perusahaan dan mau menerima kebijakan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan tidak semua pegawai juga merelakan waktu, tenaga, serta pikirannya dalam memberikan solusi untuk kemajuan perusahaan. Dan juga masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan program pengembangan penugasan yang telah diberikan oleh atasannya dalam rangka menunjang kompetensi dari pegawai tersebut.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diasumsikan Komitmen Organisasi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan untuk saat ini dapat dikatakan kurang optimal dikarenakan pada Komitmen Afektif terdapat kepercayaan yang kuat dari pegawai serta memahami nilai dan tujuan dari organisasi namun pada implementasinya masih terdapat pegawai yang belum loyalitas terhadap perusahaan dan mau menerima kebijakan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan tidak semua pegawai juga merelakan waktu, tenaga, serta pikirannya dalam memberikan solusi untuk kemajuan perusahaan. Dan juga masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan program pengembangan penugasan yang telah diberikan oleh atasannya dalam rangka menunjang kompetensi dari pegawai tersebut. Kemudian pada Komitmen Normatif dapat diasumsikan optimal untuk saat ini, dikarenakan pegawai mendapatkan haknya seperti gaji, fasilitas, dan insentif dari perusahaan.

Oleh karena itu, investigasi yang akan dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan mengidentifikasi budaya organisasi, penghargaan, dan manajemen karir. Budaya organisasi adalah keikutsertaan individu kedalam suatu masyarakat dan pengumpulan program pemikiran yang membedakan anggota dari satu kelompok manusia dengan kelompok lainnya nilai, norma, dan kebiasaan seorang individu yang berhubungan dengan anggota beberapa unit atau kelompok sosial (Robins, 2005). Budaya Organisasi yang ada di PT PLN (Persero) Unit elaksana Pembangkitan Tarahan yaitu Budaya AKHLAK yang merupakan kepanjangan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyalitas Adaptif, dan Kolaboratif. Adapun penerapannya sebagai berikut : 1) Amanah, yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan, 2) Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, 3) Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, 4) Loyalitas, yaitu Berdedikasi mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara, 5) Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, 6) Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi, adalah Pemberian Penghargaan atau Reward. Menurut Davis et al (dalam Mangkunegara, 2009), Reward dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang

memberikan Reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Berdasarkan hasil wawancara pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan terkait dengan pemberian Reward kepada pegawainya berupa gaji yang diterima oleh pegawai sesuai dengan grade atau jenjang jabatan, perusahaan juga memberikan bonus atau insentif kepada pegawai yang berprestasi atau mencapai target per semester berupa Key Performance Indikator (KPI) dari sasaran pekerjaan yang telah di berikan oleh perusahaan. kemudian pada kesejahteraan pegawai yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan diberikan fasilitas kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan, diberikan tunjangan jabatan bagi yang menjabat di jenjang struktural, setiap karyawan juga diberikan fasilitas kantor seperti laptop atau komputer dan fasilitas rumah dinas, bahkan fasilitas transportasi untuk penjemputan pegawai yang berdomisili di Bandar Lampung.

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah Individual Career Management. Berdasarkan hasil wawancara pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan dalam penerapan Individual Career Management terhadap pegawainya yaitu sudah dilakukan pelaksanaan mapping atau telah memproyeksikan bagi kandidat pegawai yang akan melakukan mutasi jabatan sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik pegawai yang akan menduduki jabatan ke jenjang struktural maupun pegawai yang akan dilakukan rotasi pada bidang lain untuk mengisi ke kosongan pada bidang tersebut, faktor ini dilihat dari pemenuhan grade pegawai itu sendiri dan juga perusahaan melihat dari faktor individu tersebut seperti loyalitas terhadap perusahaan, komunikasi dan lingkungan yang baik antar bagian.

### **Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Umi et al, 2002). Amirullah (2010:13) membagi lima fungsi Budaya Organisasi, sebagai berikut: 1) Berperan menetapkan batasan, 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi, 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang, 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial kerana merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi, 5) Sebagai mekanisme kontrol dan memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Robbins (2011) ada enam faktor penting yang mempengaruhi Budaya Organisasi, yaitu: 1) *Observed behavioral regularities* Yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu, 2) *Norms* yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan, 3) *Dominant values* yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi, 4) *Philosophy* yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan, 5) *Rules* yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi, 6) *Organization climate* Merupakan perasaan keseluruhan (an overall "feeling") yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para

---

anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

### **Reward**

Reward dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian reward karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan (Mangkunegara et al, 2002). Ivancevich, et al (2010) Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu : Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dan, penghargaan intrinsik (intrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan Interinsik terdiri dari: Penghargaan finansial (Gaji, Tunjangan Karyawan, Bonus) dan Penghargaan non-finansial (penghargaan interpersonal dan promosi). Sedangkan penghargaan eksterinsik terdiri dari : Penyelesaian, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi.

### **Individual Career Management**

Individual Career Management adalah usaha individu untuk mencapai karir yang disediakan oleh organisasi (Pringadi, 2008). Perencanaan karir yang terpusat pada individu memfokuskan pada karir individu dari pada kebutuhan organisasi itu. Perencanaan ini dilakukan oleh para karyawan sendiri dengan menganalisis tujuan dan keterampilan individual mereka (Mathis dan Jackson, 2006). Analisis seperti ini mungkin mempertimbangkan situasi baik dalam maupun di luar organisasi yang dapat mengembangkan karir seseorang. Suksesnya karir diukur dengan gaji (salary) dan promosi (promotion). Selain itu, definisi dari kesuksesan karir juga meliputi persepsi orang tersebut tentang kesuksesan karir (karir yang sukses). Promosi dan perubahan jabatan (employment change) dapat menentukan siapa yang akan maju dan siapa yang tetap. Perubahan jabatan tidak hanya menyebabkan perbedaan pekerjaan dan reward, tetapi juga perbedaan lingkungan dan dengan siapa orang tersebut berinteraksi (Nawawi, 2001). Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen karir individu lebih berkaitan pada diri karyawan secara pribadi. Artinya ada perencanaan dalam diri karyawan untuk mencapai posisi tertentu yang berkaitan dengan karir yang ingin dicapai. Untuk itu individu harus mampu mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan dirinya untuk menuju proses pencapaian karir yang telah dibangun secara pribadi. Manajemen karir individu ini meliputi tujuan karir, strategi berkarir, kemampuan berkarir dan pemanfaatan kesempatan berkarir.

### **Komitmen Organisasional**

Dalam mengelola sumber daya manusia, Komitmen Organisasi merupakan suatu aspek yang perlu untuk diperhatikan. Dalam beberapa literatur, konsep Komitmen Organisasi umumnya selalu dikaitkan dengan tingkat turnover. Karyawan yang memiliki Komitmen yang tinggi terhadap organisasi merupakan karyawan yang memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi tersebut (Meyer dan Allen, 1990). Komitmen dapat didefinisikan sebagai suatu usaha sosial yang dilakukan seseorang secara terus menerus karena merasa khawatir akan kehilangan apa yang telah dikorbankannya selama bekerja di perusahaan (Klein et al., 2012). Hal ini dapat berupa pengorbanan waktu, usaha, uang, status, keterampilan serta fasilitas yang telah diperoleh dari perusahaan.

Darmadi g(2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi yaitu : 1) Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir, 2) Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi, 3) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif di mana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan yang berjumlah 106 Pegawai. Sedangkan, sampel yang digunakan adalah berjumlah 59 Pegawai pada bidang Pengoperasian dan Pemeliharaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengukuran budaya organisasi mengadopsi pengukuran yang dikembangkan oleh Robins (2010), Untuk rewards mengadopsi alat ukur yang dikembangkan oleh Mahmudi (2015), Individual Carrer Management menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Pringadi (2008), dan pengukuran komitmen organisasional menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Busro (2018). Untuk analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan untuk pengujian hipotesis menggunakan pengujian Uji T dan Uji F.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relative konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten dan stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliable apabila hasil ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Hasil uji reabilitas sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,818	Sangat Tinggi
Reward	0,890	Sangat Tinggi
Individual Career Management	0,826	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi	0,819	Sangat Tinggi

Berdasarkan pada table 1 diatas bahwa hasil uji reabilitas dengan masing – masing Cronbach Alpha yaitu untuk Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,818, Variabel Reward

sebesar 0,890, Variabel Individual Career Management sebesar 0,826 dan Variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,819. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing – masing variable telah memenuhi syarat reabilitas instrument karena memiliki nilai yang sangat tinggi.

### Analisis Regresi Berganda

Regresi Linier Berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Adapun hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	T	Sig	VIF
Budaya Organisasi	-.734	.466	1.398
Reward	.968	.337	1.558
Individual Career Management	3.399	.001	1.376

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas bahwa dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 19,961 - 0,104 X_1 + 0,113 X_2 + 0,455 X_3$$

- Konstanta sebesar 19,961 menyatakan bahwa tanpa adanya Budaya Organisasi, *Reward*, dan *Individual Career Management*, maka Komitmen Organisasi akan tetap terbentuk sebesar 19,961
- Nilai koefisien regresi berganda variable Budaya Organisasi ( $X_1$ ) diperoleh 0,104 (Negatif) artinya apabila variable Budaya Organisasi ( $X_1$ ) menurun sebesar 1 satuan , maka variable Komitmen Organisasi ( $Y$ ) akan menurun juga sebesar 0,104 begitupun sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi berganda variable *Reward* ( $X_2$ ) diperoleh sebesar 0,113 (Positif) artinya jika variable *Reward* ( $X_2$ ) menurun sebesar 1 kesatuan, maka Komitmen Organisasi meningkat sebesar 0,113 satuan.
- Nilai koefisien regresi berganda variable *Individual Career Management* ( $X_3$ ) diperoleh sebesar 0,455 (Positif), artinya jika variable *Individual Career Management* ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 kesatuan, maka Komitmen Organisasi meningkat 0,455 satuan.

### Pengujian Uji T dan Uji F

Uji- t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji-t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Budaya Organisasi, Reward, Individual Career Management terhadap variable Komitmen Organisasi. Hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig
Budaya Organisasi	.159	.135	.154	1.177	.244
Reward	.255	.101	.318	2.534	.014
Individual Career Management	.484	.113	.493	4.273	.000

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Reward secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai, dan Individual Career Management, secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan untuk hasil pengujian uji f dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	220.776	3	73.592		
Residual	637.156	55	11.585	6.353	.001 <sup>a</sup>
Total	857.932	58			

Berdasarkan tabel 4 menyatakan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 6,353 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 sedangkan F tabel adalah sebesar 2,77 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu sebesar 6,353 > 2,77. Sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar 0,001 < 0,05. Hasil uji simultan (Uji F) ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variable Budaya Organisasi, Reward, Individual Career Management berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan, terlihat dari nilai Sig 0,244 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Budaya Organisasi tidak berdampak Komitmen Organisasi Pegawai. Budaya Organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Namun didalam organisasi atau perusahaan Budaya Organisasi yang dimiliki oleh Perusahaan tidak membuat Komitmen Organisasi pada pegawai berpengaruh.

Hal ini menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh jika Budaya Organisasi meningkat maka Komitmen Organisasi Pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya tidak ada pengaruh jika Budaya Organisasi menurun maka Komitmen Organisasi Pegawai akan menurun. Serta hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi (2017).

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Tarahan, terlihat dari nilai Sig 0,014 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Artinya Reward berdampak terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. Reward adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Adanya pemberian reward oleh Perusahaan membuat Komitmen Organisasi pada pegawai berpengaruh.

Hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh jika Reward meningkat maka Komitmen Organisasi Pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya adanya pengaruh jika Reward menurun maka Komitmen Organisasi Pegawai akan menurun. Serta hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Reward berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Rhozita Mayangsari, 2017).

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Individual Career Management berpengaruh parsial terhadap Komitmen Organisasi, terlihat dari nilai Sig 0,00 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Artinya Individual Career Management berdampak terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. Individual Career Management adalah usaha individu untuk mencapai karir yang disediakan oleh organisasi. Adanya Individual Career Management membuat Komitmen Organisasi pada pegawai berpengaruh. Hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh jika Individual Career Management meningkat maka Komitmen Organisasi Pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya adanya pengaruh jika Individual Career Management menurun maka Komitmen Organisasi Pegawai akan menurun. Serta hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Individual Career Management berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Ayu Pratiwi (2017)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Reward, Individual Career Management berpengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap Komitmen Organisasi. menyatakan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 6,353 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 sedangkan F tabel adalah sebesar 2,77 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu sebesar 6,353 > 2,77. Sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar 0,001 < 0,05. Hasil uji simultan (Uji F) ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variable Budaya Organisasi, Reward, dan Individual Career Management berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Tarahan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan, yaitu: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, Reward berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, Individual Career Management berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Sedangkan, saran yang diberikan adalah Perusahaan diharapkan dapat terus memberikan informasi dengan melakukan sosialisasi secara konsisten kepada pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Tarahan mengenai Program Budaya Organisasi, maupun core value yang ada di perusahaan saat ini maupun kedepan apabila terdapat transformasi budaya dan Perusahaan diharapkan dapat memberikan fasilitas kantor kepada semua pegawai sehingga membuat pegawai merasa berhutang budi terhadap perusahaan.

## PENGAKUAN

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan sehingga mampu melakukan penelitian ini tanpa hambatan yang berarti. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung telah membantu dalam proses penyusunan penelitian ini sehingga dapat menyelesaikan penyusunan penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Peneliti juga menyadari bahwa penyusunan penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan harapannya mampu menjadi sumber ide untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu sumber data yang digunakan hanya berasal dari kuesioner. Oleh karena itu, sumber data hanya dapat menggambarkan opini responden dari kuesioner, akan tetapi kekurangan dari kuesioner yaitu terkadang jawaban responden tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Hal ini terjadi dikarenakan responden kurang objektif dalam mengisi kuesioner dikarenakan banyaknya pertanyaan yang diajukan dalam mengisi kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- [2] Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- [3] Pringadi, Edi. 2008. Tesis : Analisis Pengaruh Management Karir Organisasional, Management Karir Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. Semarang : Universitas Diponegoro
- [4] Anwar Sanusi, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta
- [5] I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organizational Silence* pada PT PLN (Persero) Rayon Denpasar, Bali
- [6] Rhozita Mayangsari 2017, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Komitmen Organisasi Pada BANK BRI Syariah KC Jember, Jawa Tengah
- [7] Ayu Pratiwi 2017, *Individual Career Management* dalam meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan PT PLN (Persero) SULSELBAR, Makasar
- [8] Edwin TH Simanjuntak , 2013, “ Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar”, Pelangi pendidikan, Vol. 20, No.1, Juni, hal 17-28. Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Perdana Media Group
- [9] Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- [10] Robbins dan Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- [11] Robbins dan Judge, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat 99 Sopiah, 2008, Prilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta
- [12] Imam, G. 2013. Aplikasi Analisis Dengan Program Spss Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Robbins, Stephen P, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN