

## **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sakti Jaya Klapanunggal-Bogor**

Rini Komalasari<sup>1</sup>, Irwan Ch<sup>2</sup>, Erni Yuningsih<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Rini Komalasari, [rini Komalasari987@gmail.com](mailto:rini Komalasari987@gmail.com)

<sup>2</sup>Irwan Ch, SE., MM

<sup>3</sup>Erni Yuningsih SE., MM, [yuningsih@unida.ac.id](mailto:yuningsih@unida.ac.id)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Djuanda Bogor

---

---

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan sangat perlu untuk ditingkatkan baik dari sisi individu, kelompok, maupun organisasi. Kesuksesan organisasi bergantung pada bagaimana organisasi mampu mendorong komitmen organisasinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu komitmen organisasi. Selain komitmen, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sakti Jaya Klapanunggal-Bogor. Metode penelitiannya ialah deskriptif dan verifikatif. Populasi dan sampel yaitu 70 karyawan PT. Sinar Sakti Jaya Klapanunggal-Bogor. Pengumpulan data dengan observasi, kuesioner serta wawancara. Pengujian instrumen dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data penelitian mencakup analisis regresi berganda, korelasi, determinasi serta uji signifikansi secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Hasil dari analisis regresi berganda variabel komitmen organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sakti Jaya dan hasil uji F, yaitu secara simultan komitmen organisasi serta kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sakti Jaya. Sedangkan hasil uji t menyatakan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sakti Jaya, serta kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sakti Jaya. Saran untuk Perusahaan lebih meningkatkan komitmen karyawan dengan mensejahterakan karyawannya, kemudian mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

**Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan.**

### **PENDAHULUAN**

Sebagaimana diketahui bahwa sumber daya manusia, modal dan teknologi adalah faktor-faktor terpenting untuk menciptakan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya tersebut harus digerakan secara efektif, demi mendapatkan output yang

maksimal. Pada masa ini, hanya perusahaan kompetitif yang mampu bersaing di era bisnis.

Kinerja merupakan suatu hal yang kompleks dan butuh terus dikembangkan baik dari sisi individu, kelompok, maupun organisasi, hal ini disebabkan karena kinerja termasuk kedalam tantangan yang harus dihadapi oleh semua elemen organisasi dan merupakan tanggung jawab semua SDM dalam organisasi sehingga seluruh SDM akan mampu melewati situasi perekonomian dan moneter yang terjadi.

Kesuksesan organisasi bergantung pada bagaimana organisasi mampu mendorong komitmen organisasinya (Bakan et al 2011:231). Komitmen organisasi bisa berkembang disebabkan oleh individu yang mempunyai ikatan emosional terhadap perusahaan melingkupi dorongan moral dan profitabilitas perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk berbakti terhadap perusahaan.

Selain komitmen, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, (Amstrong dan Baron dalam Wibowo 2009:67). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengerjakan tanggung jawab dan pekerjaannya sesuai dengan keahliannya.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap suatu keberhasilan perusahaan, begitupun pada PT. Sinar Sakti Jaya yang selalu mengutamakan kepuasan pelanggan, oleh karena itu perusahaan berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Namun, pada prakteknya masih terdapat keluhan-keluhan yang bersumber dari pelanggan terkait jasa yang diberikan oleh perusahaan. Berikut data keluhan pelanggan selama 3 (tiga) tahun terakhir PT. Sinar Sakti Jaya :

**Tabel 1 Data Keluhan Pelanggan Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Jumlah keluhan	Uraian keluhan
1.	2017	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas produk tidak sesuai standar pelanggan</li> <li>• Pengiriman barang yang selalu tidak tepat waktu</li> </ul>
2.	2018	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesalahan pada <i>nozzle</i> bending pada semua <i>tank</i></li> <li>• Kesalahan pada atap bending pada tanki pertama</li> <li>• Distorsi pada semua tank</li> <li>• Kesalahan pada <i>leg bending</i></li> <li>• Terlalu banyak cacat pada tanki dan <i>dish end</i></li> </ul>

No	Tahun	Jumlah keluhan	Uraian keluhan
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbedaan pada jadwal dan aktualisasi waktu pengerjaan</li> <li>• Kurangnya pengawasan di area <i>site</i></li> <li>• kesalahan pengelasan</li> </ul>
3.	2019	1	• Terdapat kebocoran pada pipa
		<b>Rata-rata</b>	<b>3,67</b>

Sumber : PT. Sinar Sakti Jaya, 2019

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata keluhan sebanyak 3,67 keluhan. Jumlah keluhan pelanggan tertinggi berada pada tahun 2018 yaitu sebanyak 8 keluhan, kemudian tahun 2017 sebanyak 2 keluhan, dan tahun 2019 sebanyak 1 keluhan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bahwa perusahaan tidak mentoleransi adanya keluhan oleh sebab itu keluhan yang terjadi sudah melebihi batas Perusahaan, yang artinya kinerja karyawan PT. Sinar Sakti Jaya masih tergolong rendah.

Segala pencapaian yang didapatkan oleh perusahaan tidak lepas dari peran karyawannya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan tersebut. Diduga akibat dari keluhan pelanggan tersebut, maka berpengaruh terhadap hasil penjualan perusahaan. Berikut data penjualan PT. Sinar Sakti Jaya :

**Tabel 2 Data Penjualan PT. Sinar Sakti Jaya Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Target	Penjualan	Persentase %
1.	2017	Rp. 60.000.000.000	Rp.32.016.332.768	53,36
2.	2018	Rp. 60.000.000.000	Rp.53.876. 680.375	89,79
3.	2019	Rp. 60.000.000.000	Rp.27.377.096.163	45,63%

Sumber : PT. Sinar Sakti Jaya 2019

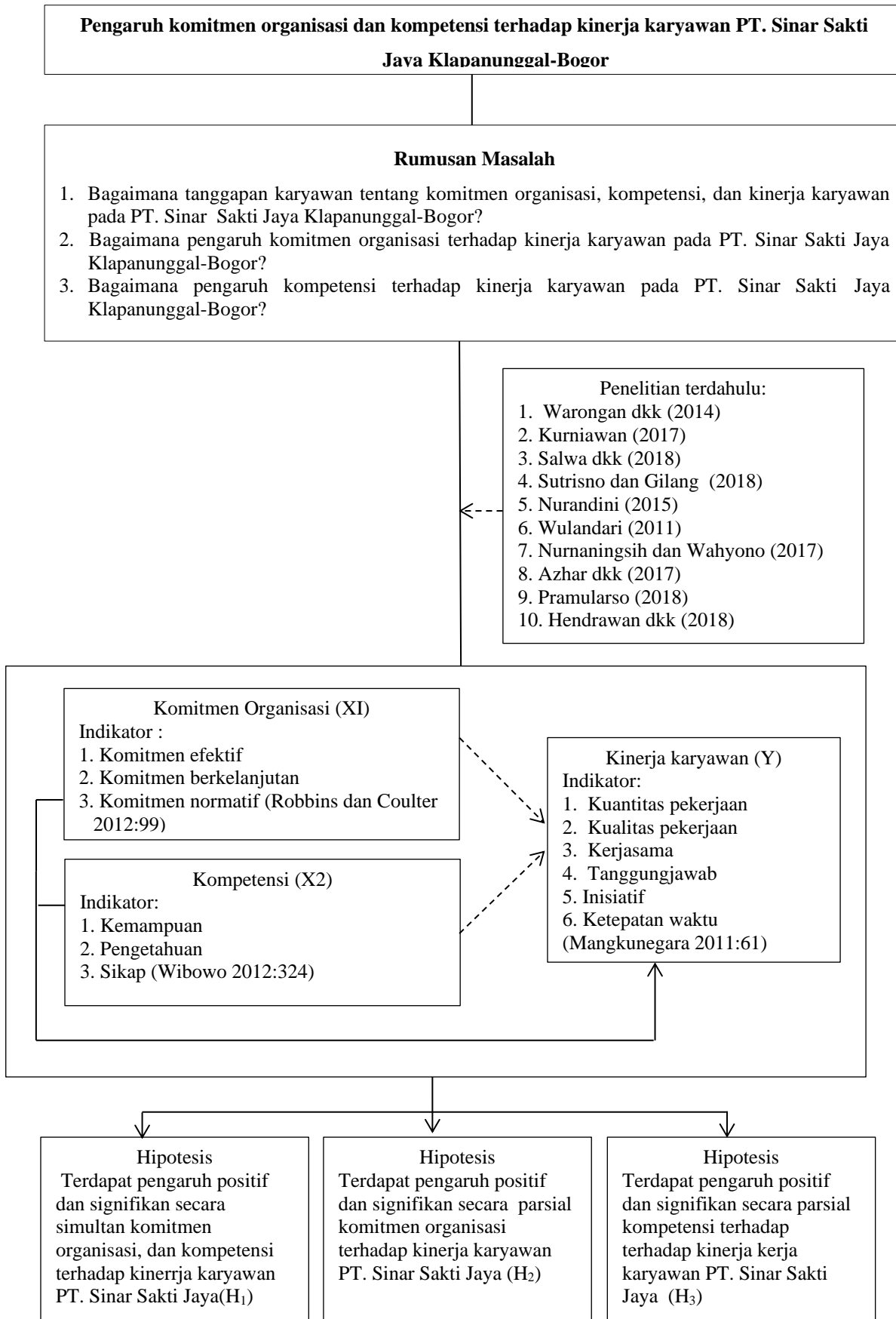
Berdasarkan Tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa hasil penjualan PT. Sinar Sakti Jaya selama 3 tahun mengalami fluktuasi. Tahun 2017 hasil penjualan sebesar 53,36% atau Rp.32.016.332.768, kemudian pada tahun 2018 mengalami peningkatan mencapai 89,79% atau Rp.53.876.680.375, dan tahun 2019 terjadi penurunan menjadi 45,63% atau Rp.27.337.096.163. Namun, hasil penjualan perusahaan selama 3 tahun terakhir tersebut belum memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu sebesar Rp.60.000.000.000, penjualan yang mendekati target berada pada tahun 2018 yaitu sebesar 89,79% atau Rp.53.876.680.375.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2009:67), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu komitmen organisasi. Menurut Priansa (2014:233), komitmen organisasi yaitu suatu perasaan identifikasi, keterikatan, dan loyalitas yang diluapkan pekerja terhadap organisasi. Selain komitmen, kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mudayana (2016:5), menyatakan bahwa kompetensi adalah istilah untuk menjelaskan kemampuan dan keterampilan. Menurut Mangkunegara (2012:9), kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh karyawan pada saat mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Metode penelitian yang digunakan disini yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer, data diakumulasikan dan didapatkan melalui output kuesioner dari responden penelitian. Selanjutnya, data sekunder yang sudah dirangkum oleh perusahaan meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi dan lainnya.

Berdasarkan uraian landasan teori tersebut, maka dirumuskan pola pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sakti Jaya. Adapun kerangka pemikiran yang dapat digambarkan yaitu sebagai berikut :



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

## Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan ialah variabel dependen kinerja karyawan (Y) serta variabel independen adalah komitmen organisasi (X1) dan kompetensi (X2). Adapun skala pengukurannya skala ordinal. Operasionalisasi variabel dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

**Tabel 3 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Ukuran
Komitmen organisasi (X1)	Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi, keterikatan, dan kesetiaan yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasinya. (Priansa 2014:233)	1. Komitmen efektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif (Robbins dan Coulter 2012:99)	1-3 4-6 7-9	Ordinal likert
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah karakteristik sikap yang menjelaskan model, konsep diri, nilai-nilai, ilmu atau keahlian yang ditunjukkan oleh pegawai yang unggul ke dalam pekerjaannya. model, konsep nilai-nilai individu membentuk sikap individu tersebut. (Aprinto dan Jacob 2013:186).	1. Kemampuan 2. Pengetahuan 3. Sikap (Wibowo 2012:324)	10-12 13-15 16-18	Ordinal likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah melakukan pekerjaan dan output yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri, kinerja adalah apa yang dilakukan dan bagaimana cara untuk mengerjakannya. (Wibowo 2014:7)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif 6. Ketepatan waktu (Mangkunegara 2011:61)	19-21 22-24 25-27 28-30	Ordinal likert

## Sampel Penelitian

Sampel merupakan komponen dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apabila populasi besar, dan tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi

tersebut. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara menyeluruh, namun jika sampel lebih dari 100 orang maka sampel yang diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2013). Sampel yang dilakukan pada penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan PT.Sinar Sakti Jaya Klapanunggal Bogor.

### **Pengujian Instrumen**

Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 23. Tolak ukur uji validitas apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3), maka semua item pernyataan dianggap valid. Pengujian reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga semua item dinyatakan reliabel.

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini semua item pernyataan valid serta reliabel untuk melakukan pengujian selanjutnya.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov*, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi memiliki nilai sebesar 0,677 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki data berdistribusi normal.

#### **2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan *tolerance* dan *Variance Inflation* (VIF), dimana menurut Sunyoto (2013:52), dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,05 atau VIF < 5. Model regresi linier harus terbebas dari gejala multikolinearitas agar dapat digunakan dalam penelitian.

#### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* tersebut diketahui bahwa pencaran data tidak menunjukkan pola tertentu dan menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

### Metode Analisis Data dan Langkah-Langkahnya

Skala Likert digunakan untuk mengukur setiap persepsi berdasarkan jawaban yang diberikan responden melalui kuesioner, dengan pembobotan dari 1 hingga 5.

**Tabel 4 Skala Pengukuran Variabel**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Yuliardi dan Nuraeni, 2017 Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS

Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan akan digunakan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas/independen terhadap variabel. Rumus analisis regresi berganda menurut Sugiono, (2017:217) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Analisis korelasi berganda, guna mengetahui hubungan antara suatu variabel komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi  $r^2$  digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

**Uji F** dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Dengan rumus uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{r^2/K}{(1-r^2)(n-K-1)}$$

**Uji t** dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variable independent terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan. Adapun rumus uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r(n-2)}{(1-r^2)}$$



Hasil dari pengujian hipotesis tersebut adalah :

- 1) Untuk komitmen organisasi apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sakti Jaya.
- 2) Untuk kompetensi apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sakti Jaya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Sinar Sakti Jaya adalah perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang engineering dan kontruksi yang beralamat di Jalan Raya Klapanunggal No. 37 Kembang Kuning, Kecamatan Klapanunggal, Bogor Jawa Barat. PT. Sinar Sakti Jaya berdiri pada tahun 1983 bisnis perusahaan ini yaitu mekanik dan mesin pendukung untuk bagian fabrikasi industri, kontruksi baja, fabrikasi vessels, proyek kontruksi, semen, serta jasa engineering, mechanical, dan machining.

### Deskripsi Responden

Objek yang diteliti adalah karyawan PT. Sinar Sakti Jaya Klapanunggal-Bogor. Adapun karakteristik karyawan PT. Sinar Sakti Jaya yaitu :

**Tabel 5 Rekapitulasi Karakteristik Karyawan Perusahaan**

No	Keterangan	Mayoritas	Persentase
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	90,00
2.	Usia	25-29	24,28
3.	Pendidikan terakhir	SMA	54,28
4.	Masa kerja	<5 tahun	64,28

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat mayoritas karyawan PT. Sinar Sakti Jaya berjenis kelamin laki-laki, dengan usia 25-29 tahun, memiliki pendidikan SMA dan masa kerja kurang dari 5 tahun. Selanjutnya, penilaian karyawan terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 6 Rekapitulasi Penilaian Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi**

Indikator	Uraian	Penilaian Karyawan	Kriteria	Interprestasi
1. Komitmen efektif	Pimpinan menjaga reputasi perusahaan	3,67	Tinggi	Pimpinan senantiasa menjaga reputasi perusahaan dengan baik
	Masalah perusahaan menjadi tanggungjawab semua pihak	4,09	Tinggi	Semua pihak mulai dari Pimpinan, Manager dan karyawan bertanggung jawab dengan baik atas semua masalah perusahaan
	Karyawan bangga dengan perusahaan	3,77	Tinggi	Karyawan merasa bangga dapat dipercaya untuk bekerja di perusahaan ini
2. Komitmen berkelanjutan	Pimpinan mempertahankan karyawan berkontribusi tinggi	3,91	Tinggi	Pimpinan mempertahankan dengan baik terhadap karyawan yang berkontribusi tinggi
	Manager memberikan peluang karir bagi karyawan dibanding mencari kandidat lain	3,83	Tinggi	Manager sudah memilih memberikan peluang karir dengan baik bagi karyawan dari pada mencari kandidat lain dari luar perusahaan
	Karyawan sulit mendapat pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan ini	3,94	Tinggi	Karyawan merasa loyal terhadap perusahaan karena perusahaan ini lebih baik dari perusahaan lainnya
3. Komitmen normatif	Pimpinan menolak pengunduran diri dengan alasan tidak etis	3,87	Tinggi	Pimpinan akan menolak pengunduran diri yang tidak etis
	Manager bertahan di perusahaan karna ada karyawan yang harus disejahterakan	3,59	Tinggi	Manager bertahan di perusahaan dengan baik karena harus mensejahterakan karyawannya
	Karyawan harus lebih berkontribusi pada perusahaan	3,90	Tinggi	Karyawan merasa bahwa harus banyak berkontribusi pada perusahaan dengan baik
Rata-rata penilaian karyawan terhadap komitmen organisasi		3,84	Tinggi	Komitmen organisasi karyawan yang meliputi komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif dapat dikategorikan tinggi

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 tersebut hasil dari rekapitulasi rata-rata penilaian karyawan terhadap komitmen organisasi adalah 3,84 dapat dikategorikan tinggi, kondisi ini menggambarkan bahwa komitmen organisasi pada perusahaan ini

termasuk tinggi. Pada item Manager bertahan di perusahaan karena ada karyawan yang harus disejahterakan termasuk kategori paling rendah yaitu 3,59 hal ini dikarenakan *Manager* belum sepenuhnya mampu mensejahterakan karyawannya. Adapun penilaian karyawan mengenai kompetensi adalah sebagai berikut :

**Tabel 7 Rekapitulasi Penilaian Karyawan Terhadap Kompetensi (X<sub>2</sub>)**

Indikator	Uraian	Penilaian karyawan	Kriteria	Interprestasi
1. Kemampuan	Pimpinan bertanggung jawab pada setiap pengambilan keputusan	4,03	Tinggi	Pimpinan mampu bertanggungjawab dengan baik atas semua pengambilan keputusan
	Manager mampu mengelola pekerjaan karyawan	3,99	Tinggi	Manager telah mengelola pekerjaan karyawan dengan baik
	Karyawan mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan	3,87	Tinggi	Karyawan sudah mengerjakan tugas dan tanggungjawab dengan baik
2. Pengetahuan	Pimpinan berpengalaman dalam mengelola perusahaan	4,04	Tinggi	Pimpinan memiliki pengalaman yang baik dalam mengelola perusahaan
	Manager dapat mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada karyawannya	3,99	Tinggi	Manager mampu mengidentifikasi dengan baik masalah yang terjadi pada karyawannya
	Karyawan memiliki pengetahuan sesuai bidangnya	3,49	Tinggi	Karyawan sudah menguasai semua tugas dan tanggungjawab dengan baik
3. Sikap	Pimpinan menerima kritik dan saran dari bawahan	3,96	Tinggi	Pimpinan menerima setiap kritik dan saran dengan baik
	Manager bersikap tegas terhadap karyawan	4,03	Tinggi	Manager telah bersikap tegas terhadap karyawan
	Karyawan menyampaikan masukan terhadap atasannya	4,03	Tinggi	Karyawan telah aktif dalam menyampaikan masukan terhadap atasan
Rata-rata penilaian responden terhadap kompetensi		3,94	Tinggi	Kompetensi karyawan yang meliputi kemampuan,

Indikator	Uraian	Penilaian Karyawan	Kriteria	Interprestasi
				pengetahuan, dan sikap termasuk dalam kategori tinggi

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan Tabel 7 hasil dari rekapitulasi rata-rata penilaian diperoleh nilai terhadap kompetensi karyawan yaitu 3,94 dengan kategori tinggi, hal ini menggambarkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sudah tinggi namun belum sepenuhnya optimal, hal ini dikarenakan dalam praktiknya kinerja yang dihasilkan karyawan belum dinilai sangat tinggi. Item karyawan memiliki pengetahuan sesuai bidangnya memiliki skor nilai paling rendah, yaitu 3,49, hal ini disebabkan karena masih adanya karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selanjutnya, penilaian karyawan mengenai kinerja karyawan adalah berikut ini :

**Tabel 8 Rekapitulasi Penilaian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

No	Uraian	Penilaian Karyawan	Kriteria	Interprestasi
1.	Pimpinan memotivasi bawahan agar bekerja sesuai kuantitas perusahaan	4,26	Sangat tinggi	Pimpinan sudah sangat memotivasi bawahannya sangat tinggi agar bekerja sesuai kuantitas perusahaan
2.	Manager mengkoordinir karyawan agar bekerja sesuai target	3,99	Tinggi	Manager dapat mengkoordinir karyawan dengan tinggi untuk bekerja sesuai target
3.	Jumlah pekerjaan karyawan sesuai dengan penetapan perusahaan	3,71	tinggi	Jumlah kinerja yang dihasilkan karyawan sudah tinggi sesuai dengan penetapan perusahaan
4.	Pemimpin mempengaruhi bawahnya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara efektif	4,13	Tinggi	Pimpinan dapat mempengaruhi bawahnya dengan tinggi agar bekerja secara efektif dan efisien
5.	Manager mengembangkan mutu karyawan	3,81	Tinggi	Manager telah mengembangkan mutu karyawan dengan tinggi
6.	Kinerja karyawan sesuai standar perusahaan	4,1	Tinggi	Kinerja yang dihasilkan karyawan sudah tinggi sesuai dengan SOP
7.	Pimpinan mempengaruhi bawahan agar bekerjasama dalam	4,06	Tinggi	Pimpinan dapat mempengaruhi bawahnya dengan tinggi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan

No	Uraian	Penilaian Karyawan	Kriteria	Interprestasi
8.	mencapai tujuan perusahaan Manager meningkatkan kerjasama antar karyawan	4,16	Tinggi	Manager dapat meningkatkan kerjasama yang tinggi antar karyawan dengan baik
9.	Karyawan membantu rekan kerja yang kesulitan dalam mengerjakan tugas	3,83	Tinggi	Karyawan sudah membantu dengan tinggi rekan kerja yang kesulitan dalam pengerjaan tugas
10.	Pimpinan bertanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan	3,8	Tinggi	Pimpinan sudah bertanggungjawab dengan tinggi atas semua kegiatan perusahaan
11.	Manager bertanggung jawab atas pekerjaan karyawan	4,13	Tinggi	Manager dapat bertanggungjawab dengan tinggi atas pekerjaan yang dihasilkan karyawan
12.	Bagi karyawan menunda pekerjaan merupakan hal merugikan	4,5	Sangat tinggi	Karyawan merasa bahwa menunda pekerjaan sangat merugikan dirinya
13.	Pimpinan memberikan reward terhadap bawahan yang berkontribusi lebih	3,91	Tinggi	Pimpinan memberikan reward dengan kategori tinggi berupa sertifikat penghargaan kepada bawahan yang berkontribusi lebih pada perusahaan
14.	Manager mengontrol alat inventaris kerja	4,07	Tinggi	Manager sudah mengontrol alat inventaris kerja dengan baik
15.	Karyawan dapat menciptakan ide baru	3,9	Tinggi	Karyawan sudah menciptakan ide baru dengan baik yang berkaitan dengan pekerjaan
16.	Pimpinan menetapkan disiplin waktu kerja	4,09	Tinggi	Pimpinan sudah menetapkan disiplin waktu kerja yang tinggi
17.	Manager mengelola pekerjaan karyawan agar tidak terlambat pengiriman	3,96	Tinggi	Manager sudah mentargetkan pekerjaan karyawan dengan baik agar tidak ada keterlambatan pengiriman
18.	Pekerjaan karyawan selesai tepat pada waktunya	3,8	Tinggi	Karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang tinggi
Rata-rata penilaian responden terhadap kinerja karyawan		4,01	Tinggi	Karyawan sudah memberikan kinerja yang tinggi, meliputi kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggungjawab, inisiatif, dan ketepatan waktu

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan Tabel 8 hasil dari rekapitulasi diperoleh nilai rata-rata penilaian karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 4,01 dengan interprestasi tinggi, meski demikian dalam praktiknya perusahaan perlu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya agar bisa lebih optimal. Hal yang perlu diperhatikan pada kinerja

karyawan PT. Sinar Sakti Jaya adalah berdasarkan rata-rata penilaian belum dinilai sangat baik yaitu pada jumlah pekerjaan karyawan sesuai dengan penetapan perusahaan.

**Hasil Uji Faktor-Faktor Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sakti Jaya Klapanunggal-Bogor**

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *Software SPSS 23 for Windows*, maka diperoleh :

**Tabel 9 Hasil Perhitungan Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sakti Jaya Klapanunggal-Bogor**

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardize		
		Unstandardized		d		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.849	8.021		.729	.468
	Komitmen organisasi	1.107	.176	.544	6.279	.000
	Kompetensi	.800	.187	.371	4.281	.000
	t-tabel	= 1.996				
	F-hitung	= 36.239				
	Sig.	= 0.000				
	F-tabel	= 3.134				
	R	= 0.721				
	R <sup>2</sup>	= 0.520				
	Adjusted R <sup>2</sup>	= 0.505				
	SEE	= 4.710				

Berdasarkan hasil rangkuman tersebut pada Tabel 9 diperoleh  $X_1$  atau komitmen organisasi yaitu 1,107 bertanda positif, artinya setiap terjadi peningkatan komitmen akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan. Nilai kompetensi yaitu 0,800 bertanda positif, artinya setiap terjadi peningkatan komitmen akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan. Kemudian hasil nilai R sebesar 0,721 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel dependen yang terdiri dari komitmen organisasi dan kompetensi, dengan variabel kinerja karyawan memiliki korelasi yang kuat, hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi dan kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

*Rsquare* sebesar 0,520 atau 52%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh dari variabel komitmen organisasi(X1) dan kompetensi (X2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52% sedangkan sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian. Sebelum digunakan sebagai dasar Kesimpulan, persamaan regresi diperoleh dan telah memenuhi asumsi regresi terlebih dahulu diuji koefisien regresinya. Adapun pengujian bisa dilakukan secara simultan dengan dengan memakai uji F ataupun secara parsial dengan memakai uji t.

Berdasarkan Tabel 9 nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,239 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,134 artinya variabel dependen memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan uji F, maka kriteria pengambilan keputusan secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Dari hasil nilai pada Tabel 9 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,279 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $6,279 > 1,996$ ) artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,281 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,281 > 1,996$ ) artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian dapat disimpulkan :

1. Uji secara simultan (bersama-sama) komitmen organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

Azhar, F. C., Musriha, & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Alam Indonesia di Gresik. *Jurnal Manajemen Branchmark. Universitas Bhayangkara Surabaya*, Vol. 3(No. 3), Hal : 194-206.

- Ghozali, Imam. (2016). Analisis Multivariate dengan Menggunakan SPSS 20.0. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., J., L. I., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2016). Organization, behavior, structure, proses. NewYork : McGraw Hill.
- Hendrawan, A., Yulianeu, A., & Cahyandi, K. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja TIM UMKM di Wilayah Cilacap. *Journal of Management Review. Universitas Galuh, Vol. 2*(No. 1), Hal : 143-150.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta. BSI Jakarta, Vol. 2*(No. 1), Hal : 40-46.
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen. Universitas Syiah Kuala, Vol. 2*(No. 1), Hal : 58-67.
- Sutrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).