

## Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompetensi dan Komitmen Organisasi

Tri Sinarti<sup>1</sup>, Sudarmiati<sup>1</sup>, Agus Hermawan<sup>1</sup>

1 PDIM FEB Universitas Negeri Malang

---

### **Abstract**

It must be admitted that Micro, Small and Medium Enterprises in Indonesia are very supportive of the economy. MSMEs are the most important pillars in the Indonesian economy. MSMEs are able to absorb a large number of workers. Manpower as a human resource is the most important element that drives the wheels of business. Quality human resources are needed to win business competition. This study aims to analyze the effect of competence and organizational commitment on the employee performance of MSMEs Nurul Aqiqah and Catering Palembang, South Sumatra. The entire population in the study was sampled, namely all 40 employees, the sample was taken by the census method (saturated sample). The research instrument scale uses a Likert scale. The source of data in this study is primary data collected using a questionnaire. To analyze the data used SPSS version 26 application. The analytical technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that the variables of competence and organizational commitment simultaneously had a significant effect on employee performance. Partially, the variables of competence and organizational commitment have a significant effect on employee performance. In conclusion, employee competence and organizational commitment are determinants of employee performance and automatically affect company performance.

### **Abstrak**

Harus diakui bahwa Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Indonesia sangat mendukung perekonomian. UMKM merupakan pilar terpenting dalam perekonomian Indonesia. UMKM mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang menggerakkan roda bisnis. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk memenangkan persaingan bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UMKM Nurul Aqiqah dan Catering Palembang Sumatera Selatan. Seluruh populasi dalam penelitian dijadikan sampel yaitu seluruh 40 pegawai, sampel diambil dengan metode sensus (sampel jenuh). Skala instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Untuk menganalisis data digunakan aplikasi SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, kompetensi dan komitmen organisasional karyawan merupakan penentu kinerja karyawan dan secara otomatis mempengaruhi kinerja perusahaan.

---

*Keywords: Competence, Organizational Commitment, Employee Performance*

*Corresponding author: Tri Sinarti ([tri.sinarti.2204139@students.um.ac.id](mailto:tri.sinarti.2204139@students.um.ac.id))*

## **Pendahuluan**

UMKM merupakan pilar terpenting dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah UMKM saat ini (2021) mencapai 64,2 juta dengan kontribusi terhadap PDB sebesar 61,07% atau senilai 8.573,89 triliun rupiah. Kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia meliputi kemampuan menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada serta dapat menghimpun sampai 60,4% dari total investasi. Namun, tingginya jumlah UMKM di Indonesia juga tidak terlepas dari tantangan yang ada. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/2969/umkm-menjadi-pilar-penting-dalam-perekonomian-indonesia>.

Tantangan-tantangan tersebut hendaknya menjadi motivasi bagi UMKM untuk mencari solusi, agar usahanya tetap betahan dan berkelanjutan. Berbagai strategi bersaing harus diterapkan dalam upaya meraih keunggulan kompetitif agar bisa menjadi pemenang dalam kompetisi, karena pada hakekatnya persaingan antar perusahaan bukan antar sarana, prasarana, peralatan ataupun modal, tapi pada kemampuan SDM nya. Peran manajemen SDM dalam pencapaian peningkatan SDM adalah sangat penting. SDM dikembangkan melalui manajemen profesional.

Manajemen profesional didalam konteks SDM adalah pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen (planning, oraganizing, actuating, controling) dalam pengembangan mutu SDM secara profesional. Seorang pimpinan/manajer maupun karyawan perlu menunjukkan sikap/ciri dan kerja profesional, dengan mengerjakan bagian pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan berorientasi pada kualitas. Profesionalisme dalam bekerja bukan berarti bidang pekerjaan harus sama dengan education background tapi sejauh mana dedikasi yang diberikan pada pekerjaan dan loyalitas yang mampu diberikan. Profesional tidaknya seseorang dinilai dari hasil kerja (kinerja) yang ia berikan, bukan latar belakang atau tingkat pendidikannya.

Suatu organisasi/usaha dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaannya sudah dijalankan dengan baik atau belum, yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi (Indra, 2014). Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sehingga sangat tepat apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai menjadi prioritas untuk dikembangkan dalam hal penyelenggaraan tugas pokok.

Kompetensi SDM merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM. Faktor SDM menjadi modal utama untuk membuat UMKM menjadi lebih profesional. Kinerja UMKM harus disertai dengan pengembangan usahanya, namun demikian pengembangan UMKM harus disertai dengan pengembangan SDM dalam berbagai aspek. Kualitas SDM diperlukan terutama di bidang kompetensi. Hal ini dikarenakan sebuah unit bisnis ditentukan oleh bagaimana individu-individu yang terlibat di dalamnya mengelola bisnis tersebut. Seorang pimpinan/manajer maupun karyawan perlu menunjukkan sikap/ciri dan kerja profesional, dengan mengerjakan bagian pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan berorientasi pada kualitas. Profesionalisme dalam bekerja bukan berarti bidang pekerjaan harus sama dengan education background tapi sejauh mana dedikasi yang diberikan pada pekerjaan dan loyalitas yang mampu diberikan. Profesional tidaknya seseorang dinilai dari hasil kerjanya ia berikan, bukan latar belakang atau tingkat pendidikannya.

Penelitian yang dilakukan (Shaputra & Hendriani, 2015) dan (P. Halim, et al, 2019) menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja demikian juga dengan kompetensi. Penelitian yang dilakukan (Murgianto, Suhermin & Sulasmi, 2016) menemukan bahwa variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kemudian kepuasan, komitmen, dan kompetensi. Kompetensi dan komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur. Berbeda dengan temuan (Renyut. et al, 2017) komitmen organisasional secara tidak langsung berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kalau secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan temuan (Pandaleke, 2016 ) dan (Diansyah, Athar & Fauzi, 2020) bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi untuk kompetensi hasilnya sejalan, yakni berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan temuan (Noel, Lapien, & Pandowo, 2017) dan (Hastuti, 2018) bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, masih terdapat *research gap* karena itu peneliti memandang perlu untuk melakukan riset ini. Hasil riset ini diharapkan dapat berkontribusi untuk jadi informasi dan pijakan pihak pemilik usaha/manajemen UMKM Nurul Aqiqah dan Catering khususnya dan bagi UMKM pada umumnya dalam meningkatkan kinerja karyawan terkait kompetensi dan komitmen. Manajer SDM harus jeli melihat relevansi antara kompetensi, pekerjaan dan suasana kerja yang nyaman membuat karyawan mencintai pekerjaan dan perusahaan sekaligus, betah, dan mau mendedikasikan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan, sehingga komitmennya terjaga, kinerjanya baik dan berujung pada kinerja perusahaan yang baik pula. Sumbangan yang terbesar bagi perusahaan demi tercapainya kinerja perusahaan yang optimal serta fungsi-fungsi perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan (Akbar, 2018).

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kompetensi, komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Nurul Aqiqah dan Catering, Palembang dengan tujuan untuk melihat pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan UMKM Nurul Aqiqah dan Catering Palembang.

Dalam riset ini ditemukan hasilnya bahwa baik Kompetensi maupun komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hubungan variabel bebas Kompetensi dan komitmen organisasi dengan variabel terikat Kinerja karyawan sangat kuat yakni 88,4. Hasil koefisien determinasi sebesar 78,1 % mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis**

Menurut Sedarmayanti & Haryanto (2017) Masalah kinerja tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Edison, Anwar & Komariah, 2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Widodo (2015) menentukan indikator dari kompetensi adalah Keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap kerja (*attitude*). Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan seseorang untuk bertindak setelah menerima suatu pembelajaran. Keterampilan individu meliputi

- a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- b. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

Pengetahuan (*knowledge*) adalah suatu pemahaman seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

- a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
- b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

Sikap kerja (*attitude*) adalah suatu reaksi seseorang baik mendukung ataupun tidak mendukung pada objek tertentu. Sikap individu meliputi:

- a. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi.
- b. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian dan teori di atas, maka rumusan hipotesis adalah:

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tanggung jawab hierarkis tidak dapat dipisahkan dari istilah dedikasi yang sering dikaitkan dengan kata tanggung jawab. Dedikasi terkait dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Moorhead & Griffin (2013) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menyangkut tentang kebanggaan seseorang terhadap pekerjaan yang dimiliki serta merasa memiliki organisasi tersebut. Sehingga dalam melaksanakan tugas yang menjadi bagian dari organisasi, seorang karyawan memiliki niat untuk memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi. Selanjutnya dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting agar tercipta kondisi dan iklim kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Jika iklim kerja dalam organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi semakin luntur atau bahkan mungkin cenderung menjelek-jelekkan tempat kerjanya.

Komitmen karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, sebab dengan terciptanya komitmen yang kuat hendaknya berpengaruh terhadap kinerja yang handal. Menurut Bangun (2014) ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah: **1. Komitmen Afektif**. Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. **2. Komitmen Berkelanjutan**. Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka yakin bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga. **3. Komitmen Normatif**. Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi. Berdasarkan uraian dan teori-teori tersebut, maka rumusan hipotesis kedua adalah,

H2: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Mangkunegara (2010), kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggungjawab yang dibebankan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, karyawan harus dapat meningkatkan

kualitas dan kuantitas yang ditetapkan berdasarkan peraturan perusahaan. Indikator kinerja menurut (Widodo, 2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sasaran, standar, umpan balik, peluang, sarana, motivasi dan kompetensi.

H3: Kompetensi dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### Metode Riset

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi kasus pada UMKM Nurul Aqiqah dan Catering, yakni perusahaan yang bergerak dalam layanan aqiqah praktis (siap saji) dan catering. Jargon usahanya “Pusat aqiqah praktis di Sumatera Selatan sejak 2009”. Perusahaan ini sudah punya RPH (Rumah Potong Hewan) sendiri & Ruang Produksi tersertifikasi Halal MUI & Laik Hygiene Sanitasi dari Dinkes. Perusahaan ini menawarkan 3 menu pilihan paket aqiqah praktis, eksklusif, premium dan ekonomis, dengan harganya masing-masing sehingga konsumen tinggal memilih sesuai kemampuannya. Sumber data adalah data primer yang dikumpulkan dengan membagikan angket (kuesioner) kepada seluruh karyawan Nurul Aqiqah dan Catering yang berjumlah 40 orang. 40 orang ini adalah populasi yang juga sekaligus sampel, karena sampel diambil dengan metode sensus. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan berskala yang sudah disediakan jawabannya. Jawaban responden diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi mulai dari angka tertinggi 5 sampai angka 1, dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2019). Sangat Setuju (SS) skor 5. Setuju (S) skor 4, Kurang setuju (KS) skor 3. Tidak Setuju (TS) skor 2. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Selanjutnya data yang sudah dikumpulkan diolah dan dianalisis. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Fokus variabel terkait Kinerja karyawan yang berkedudukan sebagai variabel tidak bebas adalah Kompetensi ( $X_1$ ) dan Komitmen organisasi sebagai variabel bebas. Berikut model umum regresi linier berganda yang dipakai:

$$y_0 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Dimana:

a : Kontanta

$y_0$  : Kinerja Karyawan

$X_1$  :Kompetensi

$X_2$  :Komitmen Organisasi

Model penelitian, variabel, dan indikator dapat dilihat pada Gambar 1 dan Tabel 1 sebagai berikut:

Selanjutnya dilakukan analisis korelasi dan determinasi, dilanjutkan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji t dan uji F.

Definisi operasional variabel.

Tabel 1  
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kompetensi (X1)	Kompetensi merupakan keahlian dalam menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengetahuan dan dukungan sikap yang menuntut pekerjaan tersebut.	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap Kerja
2.	Komitmen (X2)	Komitmen organisasi merupakan sikap yang menyangkut tentang kebanggaan seseorang terhadap pekerjaan yang dimiliki serta merasa memiliki organisasi tersebut	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas ataupun perilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab dan perannya di dalam perusahaan.	1. Sasaran 2. Standar 3. Umpan balik 4. Sarana 5. Motivasi 6. Kompetensi

## Hasil dan Analisis

### 1. Hasil uji validitas

Validitas adalah ketepatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya, artinya sejauh mana alat ukur tersebut dapat mengukur atribut yang diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Pada hasil uji instrument dengan SPSS di riset ini, semua item pada variabel memiliki nilai signifiakan dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dari variabel penelitian valid.

### 2. Hasil uji reliabilitas

Uji reliabelitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan digunakan untuk meneliti suatu objek. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat diandalkan dan dapat diandalkan. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Cronbach alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika koefisien yang diperoleh  $>0,60$ . Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas pada angket pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Nilai kritis	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,910	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,840	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah 2022

Pada variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) nilai kepercayaannya adalah  $0.910 \geq 0.60$ . Pada variabel Komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai Reliabilitas adalah  $0,840 \geq 0.60$  dan variabel Kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai  $0.907 \geq 0.60$ . Kesimpulannya semua variabel penelitian reliabel, sehingga bisa digunakan untuk analisis seterusnya.

### 3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3  
Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Asymp-sig (2tail)	Nilai kritis	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,563	0,5	Normal

Sumber: data diolah 2022

Menurut tabel di atas nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,563 > 0,5$  dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

### 4. Uji multikolinieritas

Tabel 4  
Hasil uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Nilai kritis	Tolerance	Nilai kritis	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	1,704	10	0,587	0,1	Bebas Multikolinier
Komitmen organisasi (X2)	1,704	10	0,587	0,1	Bebas Multikolinier

Sumber: data diolah 2022

Regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah jika nilai VIFnya kurang dari 10, dan mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dikatakan bebas dari gejala multikolinieritas. Dalam tabel 3 terlihat bahwa nilai toleransi kompetensi dan komitmen organisasi 0,587 lebih besar dari 0,1 serta VIF 1.704 lebih kecil dari 10. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dalam regresi bebas dari masalah multikolinieritas antar variabel independen.

### 5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5  
Hasil uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Nilai kritis	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,196	0,05	Homoskedastisitas
Komitmen organisasi (X2)	0,565	0,05	Homoskedastisitas

Sumber: data diolah 2022



Dari tabel tersaji nilai signifikan Kompetensi ( $X_1$ ) adalah 0,196 dan signifikan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) adalah 0,565. Karena skor signifikan kedua variabel bebas melebihi 0,05 maka diperoleh kesimpulan bahwa data homoskedastisitas, bebas dari heteroskedasitas.

## 6. Persamaan Regresi

Tabel 6  
Regresi linier berganda

Variabel terikat	Variabel bebas	Unstandardized coefficients B
Kinerja karyawan (Y)	Konstanta	2,745
	Kompetensi ( $X_1$ )	0,710
	Komitmen organisasi ( $X_2$ )	0,331

Sumber: data diolah 2022

Dapat diketahui bahwa hasil estimasi konstanta sebesar 2,745, koefisien regresi untuk kompetensi ( $X_1$ ) 0,710 dan koefisien regresi untuk komitmen organisasi ( $X_2$ ) 0,331 Berdasarkan tersebut diperoleh pertepatan regresi linier berganda yakni:

$$y_0 = 2,745 + 0,710X_1 + 0,331X_2 + \varepsilon \quad (2)$$

Berdasarkan model regresi pada tabel di atas, dapat diuraikan yaitu:

Nilai Konstanta 2,745, artinya jika dimisalkan kompetensi ( $X_1$ ) dan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) yang tercapai sejumlah 2,745 satuan.

Nilai 0,710 adalah nilai koefisien regresi Kompetensi ( $X_1$ ), yang artinya jika kompetensi bertambah 10 satuan sedangkan variabel Komitmen organisasi ( $X_2$ ) diasumsikan konstan (*ceteris paribus*), maka kinerja karyawan akan naik sebesar 7,1 satuan. Sebaliknya andaikata kompetensi ( $X_1$ ) dikurangi 10 satuan dan komitmen organisasi diasumsikan konstan(*ceterus paribus*), maka kinerja karyawan akan turun sebesar 7,1 satuan.

Nilai 0,331 adalah nilai koefisien regresi untuk Komitmen organisasi ( $X_2$ ), yaitu jika Komitmen organisasi bertambah 10 satuan sedangkan kompetensi ( $X_1$ ) diasumsikan konstan (*ceteris paribus*) akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 3,31 satuan. Sebaliknya jika variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dikurangi 10 satuan, sedangkan kompetensi ( $X_1$ ) diasumsikan konstan (*ceteris paribus*), hal ini mengakibatkan menurunkan kinerja karyawan sebesar 3,31 satuan.

## 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 7  
Koefisien korelasi dan determinasi

Model	R	R Square	Kesimpulan
1	0,884	0,781	Korelasi sangat kuat

Sumber: data diolah 2022

Semakin tinggi nilai R-Square (mendekati 1), maka efisiensinya dikatakan lebih baik. Dari Tabel 4 Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y), nilainya di tabel tertera 0,884. Artinya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi tertera 0,781 hal ini menunjukkan bahwa naik turunnya nilai kinerja karyawan 78,1 persennya karena disebabkan oleh kontribusi dari kompetensi dan komitmen organisasi, selebihnya 21,9 persen disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 8. Uji hipotesis parsial

Tabel 8  
Uji t

Variabel	t	Signifikansi	Nilai kritis	Keputusan
Kompetensi (X1)	6,706	0,000	0,05	H0 ditolak
Komitmen organisasi (X2)	2,842	0,007	0,05	H0 ditolak

Sumber: data diolah 2022

#### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan.

Untuk menjawab hipotesis 1, dilihat dari nilai signifikansi dari uji t, dari tabel terlihat nilai signifikansi signifikansi 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan secara parsial antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Temuan ini sama dengan temuan (Shaputra & Hendriani, 2015), (Murgianto, Suhermin & Sulasmi, 2016), (P. Halim, at al, 2019) dan (Putra, Jodi & Merta, 2019). Berbeda dengan temuan (Noel, Lopian, & Pandowo, 2017) dan (Hastuti, 2018) bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pegawai dalam bekerja dengan kemampuan keterampilan dan pengetahuan serta sikap yang baik dimiliki dalam menjalankan tugas yang diberikan dapat memberikan kinerja yang bermutu dan bernilai tinggi. Harus diakui bahwa kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kompetensi tinggi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, mengindikasikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

#### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan.

Untuk menjawab hipotesis 2, dilihat dari nilai signifikansi dari uji t, dari tabel terlihat nilai signifikansi 0,007 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya H0 ditolak dan H2 diterima. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan secara parsial antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan temuan (Shaputra & Hendriani, 2015), (Murgianto, Suhermin & Sulasmi, 2016), (Putra, Jodi & Merta, 2019) dan (P. Halim, at al, 2019) Hasil ini tidak sejalan dengan

temuan (Pandaleke, 2016 ), (Cesario & Chambel, 2017), dan (Diansyah, Athar & Fauzi, 2020). Komitmen organisasi dapat dilihat dari dedikasi, kesiapan berkorban dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi. Komitmen yang kuat akan berdampak positif, antara lain meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, masa kerja, produktivitas kerja, dan karyawan lebih rajin masuk kerja, sehingga mengurangi ketidakhadiran dan mengurangi turnover Steers (dalam Halim, at al, 2019). Karyawan yang berkomitmen untuk pekerjaan dan karir mereka cenderung betah, puas dengan pekerjaan, dan memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

**9. Uji Hipotesis Simultan (F)**

Tabel 9  
Uji F

Model	df	F	Signifikansi	Nilai kritis	Keputusan
Regresi	2	66.081	0,000	0,05	H0 ditolak
residual	37				
total	39				

Sumber: data diolah 2022

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F yang tertera pada tabel 8 diketahui bahwa nilai signifikan antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan(Y).

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa baik kompetensi maupun komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai titik fokus bagi usaha terkhusus pihak manajemen SDM untuk memantau kinerja karyawan dari aspek kompetensi dan komitmennya, yang ternyata cukup besar pengaruhnya. Keterbatasan penelitian ini, pertama, hanya meninjau kinerja karyawan dari Kompetensi dan komitmen organisasi, yang hanya berkontribusi sebesar 78,1 persen, Hubungan ini akan mendekati sempurna (100%) jika variabel bebas lain diteliti dan dimasukkan dalam model, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, kepuasan, motivasi, pengembangan karir, dan lain-lain. Jadi sesungguhnya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bisa digali pada penelitian selanjutnya. Kedua, hanya dilakukan pada satu unit baik jika penelitian berikutnya dilakukan pada industri.

## Daftar Pustaka

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, *JIAGANIS*, 3(1), 1-17
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cesário, F., & Chambel, M.J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance, *Knowledge and Process Management*, 24 (2), 152-158
- <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Diansyah, M., Athar, H.S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi dan komitmen organisasi kaitannya pada motivasi dan kineja pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267-276.
- <https://core.ac.uk/download/pdf/337441669.pdf>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah. I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi Pengarang : Bandung, Alfabeta*
- Halim, P., Natsir, Badruddin, S., Hidayat, A., & Maulamin, T. (2019) Competence and Comment: Two Factors that Impact Performance in Organizations, *Jurnal Helix, The Scientific Expoler*, 9 (4), 5096- 5101 DOI 10.29042/2019-5096-5101
- Hastuti, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan terhadap kinerja Kader Kesehatan dengan Komitmen Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 6 (1), 23-34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.16>
- Hoke, S. V., Tewel, B. & Sumarauw, J.S.B. (2018). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA*, 6 (1), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18697>
- <https://ekon.go.id/publikasi/detail/2969/umkm-menjadi-pilar-penting-dalam-perekonomian-indonesia>. (diakses tgl 24 Oktober 2022)
- Indra, B. (2014). *Audit Sektor Publik: Pemeriksaan Pertanggungjawaban Pemerintahan*. Edisi ke-3. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi manajemen sumber daya manusia dan organisasi (edisi sembilan)*. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Murgianto, S., Sulasmi., & Suhermin. (2016) The effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employees at integrated service office of East Java, *International Journal of Advanced Research*, 3, 378-396
- Noel, F. R., Lapijan, J. & Pandowo, M. (2017). The Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study at Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi). *Jurnal EMBA*, 5 (3), 3528-3537. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17613>

- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).199-210 DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.12604>
- Putra, B.N.K., Jodi,I.W.G.A., & Merta I.K. (2019). Pengaruh Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. BPR Duta Bali. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 2(1), 89-98 DOI: <https://doi.org/10.47532/jis.v2i1.57>
- Renyut, B.C., Modding,H.B., Bima,J., & Sukmawati, S. (2017)The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(11), 18-29 <https://doi.org/10.31227/osf.io/hnwdt>
- Sedarmayanti & Haryanto, H. (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran, *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14 (1), 96-112 DOI: <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Shaputra, A.R., & Hendriani, S. (2015).Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Syafrizal. M. [https://www.academia.edu/912883/Manajemen\\_Profesional](https://www.academia.edu/912883/Manajemen_Profesional) (diakses tgl 24 Oktober 2022)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.