

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Nia Tias Nugroho, ²Sri Padmantlyo

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini ialah kuantitatif. Adapun tempat dilakukannya riset ini di kabupaten Boyolali Jawa Tengah serta diadakan di tahun 2023. Populasi penelitian ini ialah karyawan pada PT PSS. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin, yakni dengan jumlah populasi sebanyak 2100 dan sampel 112 dengan nilai konstanta 8%. Desain Non probability sampling dimanfaatkan guna mengambil sampel yang dilaksanakan dalam penelitian. Sumber data penelitian ini ialah data primer. Metode analisis data dalam penelitian ini dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini ialah bahwa terdapat pengaruh kinerja terhadap kompetensi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja berada pada pengaruh positif. Implikasi dari hasil penelitian yang didapatkan berfokus pada peningkatan kompetensi yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Dalam meningkatkan pengetahuan dan kompetensi kinerja karyawan dapat dilakukan pelatihan sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Pelatihan tersebut dapat menjadi sarana pendisiplinan karyawan untuk menyelesaikan tugas perusahaan dengan cepat dan tepat.

Kata kunci: Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to analyse the effect of competence, organisational commitment and job satisfaction on employee performance. This type of research is quantitative. The place where this research was conducted in Boyolali district, Central Java and held in 2023. The population of this study were employees at PT PSS. The sampling technique uses the slovin formula, namely with a population of 2100 and a sample of 112 with a constant value of 8%. Non probability sampling design is used to take samples carried out in research. The data source of this research is primary data. The method of data analysis in this study with the help of the SPSS application. The result of this study is that there is an effect of performance on work competence, work commitment, and job satisfaction is a positive influence. The implications of the research results obtained focus on increasing good competence that will affect employee performance results. In improving the knowledge and competence of employee performance, training can be carried out in accordance with the field being worked on. The training can be a means of disciplining employees to complete company tasks quickly and precisely.

Keywords: Competence, Organisational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

Pendahuluan

Persaingan global berperan penting terhadap pemikiran yang maju, cerdas dan inovatif dalam menghasilkan karya. Dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju, semangat yang tinggi dibutuhkan bagi setiap lembaga maupun instansi. (Amamehi, 2022) perusahaan akan maju dan berkembang apabila tidak lepas dari sebuah kontribusi sumber daya manusia (SDM) untuk modal berharga perusahaan. Upaya peningkatan kompetensi dan kinerja pada sebuah instansi maupun lembaga dan beberapa elemen lainnya yang terdapat pada setiap organisasi menjadi tujuan yang harus dicapai guna mempertahankan keberlangsungan organisasi. Salah satu aset yang ada pada sebuah organisasi adalah kepemilikan karyawan yang menentukan keberhasilan pada sebuah perusahaan. Kebutuhan organisasi dan pengaturan sumber daya manusia dalam organisasi berada pada karyawan yang menjadi sarana terpenting. (Adil et al., 2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa karyawan merupakan makhluk sosial yang krusial dan menjadi aset utama sebuah perusahaan dalam pelaksanaan tanggung jawab. Tidak hanya itu, karyawan juga memiliki peran dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan tujuan perusahaan untuk menghadapi persaingan yang terjadi. Pertumbuhan teknologi dan perkembangan sektor kewirausahaan yang pesat dalam

¹Email Address: b100190139@student.ums.ac.id

Received 27 November 2023, Available Online 30 Desember 2023

perkembangannya memberikan kesadaran akan pentingnya kualitas sumber daya manusia. Ketika suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya yang berkualitas berpengaruh besar terhadap tercapainya tujuan perusahaan sehingga mampu menjadi perwujudan roda penggerak perusahaan. Sumber daya berkualitas diharapkan dapat mengelola kegiatan yang ada pada perusahaan agar suatu organisasi dapat menjalankan tujuan yang sudah ditetapkan.

Peningkatan kualitas perusahaan dapat dilakukan melalui perbaikan pada kinerja karyawan. Keberhasilan karyawan dalam memberikan produk yang sesuai standar perusahaan seperti yang sudah ditetapkan dapat menjadi penilaian kinerja yang baik bagi perusahaan. Pertumbuhan kinerja karyawan tidak selalu linear dan terkadang mengalami fluktuasi seiring dengan bertambahnya beban kerja. Permasalahan kinerja dalam suatu organisasi seringkali terkait dengan kurangnya kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kekurangan pengalaman di pihak perusahaan, mengakibatkan penundaan dalam penyelesaian tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kekurangan dalam kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan informasi khususnya di sektor industri tekstil menjadi hambatan bagi karyawan untuk bekerja secara efisien, berdampak pada kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi suatu keharusan dalam pengembangan mutu perusahaan. (Mangkunegara & Prabu, 2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab kerja yang diberikan perusahaan. Kinerja yang hebat harus terlihat dari kemampuan menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam hal ini, kualitas kinerja karyawan diharapkan dapat menjadi penggerak tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Keberhasilan maupun kegagalan perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi berdasarkan tujuan perusahaan. Aktivitas yang dilakukan karyawan pada setiap perusahaan terkadang bersifat monoton sehingga timbul rasa bosan dalam melakukan pekerjaannya sehingga perlunya komitmen organisasi dalam mengatasi persoalan tersebut sangat dibutuhkan. Perwujudan komitmen organisasi dapat diidentifikasi dari kemauan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang dalam keterikatan ketika berada pada suatu organisasi. Komitmen organisasi digambarkan pada tingginya upaya, tekad maupun kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan suatu perusahaan (Burso, 2018).

PT PSS, sebuah perusahaan di sektor industri tekstil yang berlokasi di Boyolali, telah berdiri sejak tahun 2014 dengan fokus utama dalam produksi berbagai jenis pakaian jadi, khususnya untuk keperluan ekspor. Dengan jumlah karyawan yang cukup besar, PT PSS dihadapkan pada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kalangan karyawannya. Pentingnya hal ini sangat terkait dengan potensi keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas pengelolaan dan regulasi terkait sumber daya manusia akan menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu tindakan dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien pada prosesnya dalam kegiatan merencanakan dan mengendalikan nilai-nilai yang ada pada potensi fisik dan psikis yang dimiliki karyawan sehingga dapat dimaksimalkan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Pengaruh kinerja karyawan terhadap kompetensi kerja mengindikasikan bahwa perusahaan perlu menciptakan kondisi dan situasi kerja yang baik pada setiap karyawan di perusahaan.

Kondisi dan situasi kerja yang baik dapat memberikan peningkatan kemampuan dan keterampilan kinerja karyawan secara optimal. Walaupun sebagai anak industri PT PSS tetap berupaya memberikan yang terbaik bagi karyawannya agar kinerja karyawan efisien sehingga berdampak positif pada industri. Selain itu masalah yang dihadapi oleh industri tekstil adalah meningkatkan efektivitas dalam organisasi, Banyak produsen memilih untuk mengurangi kualitas produk mereka untuk mengurangi harga produksi. Namun, cara ini justru akan menurunkan profitabilitas konsumen karena tidak puas dengan barangnya (Lestari, 2021). Metode terbaik untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi

ini dapat dilakukan dengan mengembangkan kualitas kinerja karyawan. Pencapaian tingkat kinerja yang meningkat dan stabil telah berubah menjadi harapan bagi setiap organisasi untuk mempunyai pilihan mengembangkan usahanya harus bersamaan dengan konsistensi manajemen untuk mengawasi kinerja karyawannya (Basori et al., 2017).

Beberapa penelitian terdahulu oleh (Novianta & Subiyanto, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan dan komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Angelina et al., 2015) menyatakan bahwa kompetensi berdampak positif pada kinerja karyawan yang dapat terlihat dalam kemampuan karyawan menyelesaikan setiap tugasnya dan cara karyawan dapat bekerja secara profesional sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Terdapat research gap yang terjadi seperti Penelitian (Sari et al., 2018) mengatakan bahwa kompetensi tidak selalu berdampak signifikan atau hanya memberikan pengaruh yang kecil pada peningkatan kinerja pegawai. Menurut penelitian (Febriansyah & Puspitadewi, 2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan PT PSS. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT PSS. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT PSS.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kompetensi

Suatu perusahaan ataupun organisasi memiliki sumber daya manusia yang berperan dalam kompetensi bekerja memiliki arti yang sangat utama melalui pekerjaan tersebut, apabila dilihat dari utamanya peran SDM pada suatu perusahaan, SDM merupakan salah satu aspek untuk menetapkan suatu perusahaan maupun suatu organisasi, dengan demikian kompetensi merupakan faktor yang menetapkan kesuksesan dalam suatu perusahaan. Apabila dilihat penjelasan menurut Mitrani pada (Supiyanto, 2015) di awal tahun 1960 serta permulaan tahun 1970 merupakan sebuah awal dari pelaksanaan suatu kompetensi. Salah satu perihal yang bisa mendasari individu serta berhubungan pada efektifitas kinerja seseorang pada suatu pekerjaan yang dilaksanakan merupakan pengertian dari kompetensi. Selain dari pada itu kompetensi juga bisa diidentifikasi sebagai keahlian yang menyebabkan seseorang ingin menjalankan atau melaksanakan pekerjaan maupun tanggung jawab yang sesuai pada kreativitas maupun pemahaman dan didorong dengan tindakan pekerja dalam suatu pekerjaan yang dijalankan (Wibowo, 2016).

Sebab adanya pemaparan tersebut mampu ditarik kesimpulan bahwasanya suatu keahlian individu yang diperlukan agar mampu menjalankan atau mempertanggungjawabkan suatu pekerjaan dan disesuaikan pada keahlian maupun pemahaman, serta perilaku kerja merupakan pengertian dari kompetensi.

Komitmen Organisasi

Jika ditinjau dari pemaparan menurut (Djohan & Surya, 2023) mengatakan bahwasanya kompetensi suatu perusahaan merupakan sebuah perasaan, perilaku, maupun sikap seseorang untuk menjelaskan dirinya bahwa ia merupakan bagian dari suatu perusahaan. Menurut (Ekhsan & Aziz, 2021) mengatakan bahwasanya pengimplementasian atas sukarela, kesadaran diri, serta ikhlasnya individu supaya terikat dan terdapat di sebuah organisasi serta digambarkan melalui tingginya tekad, upaya, dan keyakinan mampu mencapai visi dan misi hingga tujuan perusahaan. selain itu pengertian komitmen dalam perusahaan ialah cara karyawan guna mengidentifikasi dirinya dalam suatu persetujuan guna mewujudkan misi. mencapai misi (Priansa, 2018)

Oleh sebab itu perihal tersebut ialah suatu perilaku yang mengidentifikasi loyalitas pegawai di perusahaan serta dengan proses yang berkelanjutan yang mana para anggota mengilustrasikan

perhatiannya pada perusahaan dan kesuksesan maupun perkembangan yang secara terus menerus dengan memanfaatkan penjelasan itu, secara umum komitmen perusahaan dinilai menggunakan kuesioner.

Oleh sebab itu bersumber pada pemaparan komitmen di atas, maka dengan ini bisa ditarik kesimpulan bahwasanya suatu komitmen ialah yang mana kondisi seseorang menjadi terhubung dengan perilakunya dan mampu menimbulkan kepercayaan yang mampu mendorong kegiatan dan kontribusinya. Serta keadaan yang mana ada kemauan perusahaan guna mempertahankan anggota di suatu perusahaan tersebut serta siap berupaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Suatu perilaku umum yang ada dalam suatu pekerjaan individu serta mampu membuktikan adanya perbedaan dalam jumlah apresiasi yang didapat dengan jumlah apresiasi yang dia percaya seharusnya didapat ialah identifikasi dari kepuasan kerja (Felisa, 2020). Pemaparan dalam (Sinambela, 2021) yakni sebuah perasaan seseorang dalam sebuah pekerjaan yang diperoleh bersumber dari usaha masing-masing ataupun pekerjaan yang didorong dengan berbagai perihal pendukung lainnya juga termasuk identifikasi dari kepuasan kerja. Dan pemaparan kepuasan kerja ialah suatu perspektif individu baik atau buruknya dalam suatu pekerjaan yang dijalankan (Siagan, 2015). Apabila pemaparan pada (Pandaleke, 2016) sebuah sikap yang emosional dan menggemarkan maupun menggemari pekerjaan yang dijalankan, serta dimana perilaku tersebut diilustrasikan dengan moral kerja merupakan pengertian dari kepuasan kerja.

Kinerja Karyawan

Jika pemaparan menurut (Puteri et al., 2022) menyatakan yakni kinerja merupakan suatu perihal yang dilakukan oleh seseorang yang berpengaruh dalam frekuensi pemberian kontribusi dalam perusahaan yakni sebagai berikut yang mencakup kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran pada saat bekerja dan sikap bekerja sama. Dalam riset yang dilaksanakan dilihat bahwasanya terdapat pengaruh yang kuat pada kesuksesan kerja. Suatu kinerja maupun *performance* ialah keluaran yang diperoleh dari faktor suatu pekerjaan terkait maupun kegiatan pada waktu yang ditentukan. Jika perspektif pada (Susanto & Sukoco, 2019) keahlian seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang diemban dan mewujudkan suatu standar kesuksesan yang sudah ditetapkan dalam suatu perusahaan kepada karyawan yang selaras dengan *jobdesk* yang telah diserahkan di tiap-tiap pegawainya.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017) mengatakan jika kompetensi memiliki jarak yang tidak jauh dengan kemampuan maupun kapabilitas, yang kemudian diimplementasikan sehingga dapat menghasilkan karyawan ataupun pemimpin yang memiliki etos kerja tinggi. Kompetensi terpacu pada efektifitas kinerja karyawan yang dapat menjadi acuan untuk berkerja secara baik dalam sebuah situasi tertentu. Oleh karena itu kompetensi mampu menghasilkan sebuah dampak baik untuk karyawan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. (Angelina et al., 2015) melakukan penelitian dan mendapat hasil jika kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

H₁: Diduga kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PSS

Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

Komitmen ialah suatu kondisi yang mana terdapat individu yang terhubung dengan tindakannya yang kemudian menimbulkan sebuah keyakinan yang mampu mendukung setiap kegiatan dan keaktifannya (Hirarto & Sartika, 2021) Komitmen kerja merupakan sebuah keadaan ketika organisasi memiliki sebuah keinginan dalam menjaga keutuhan organisasi dan berupaya penuh dalam pencapaian tujuan bersama. (Duha, 2016) berpendapat komitmen merupakan kesadaran tiap anggota organisasi dalam menjalankan kehidupan organisasi secara aktif dan berikuk serta dalam pencapaian tujuan organisasi. (Kholidi, 2019) mengatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Khaerunnisa & Kadir, 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

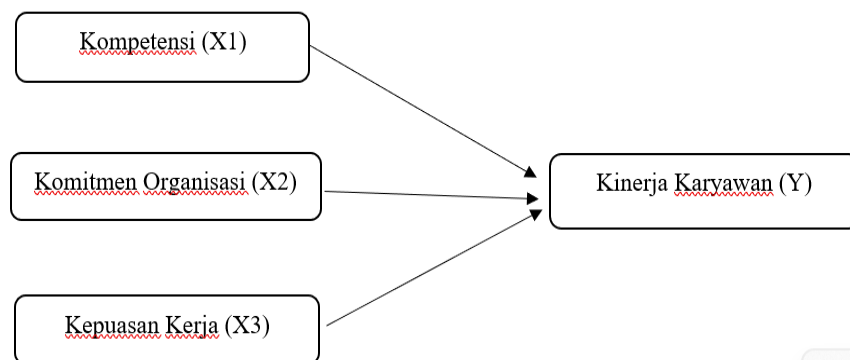
H₂: Diduga Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PSS

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Pemaparan oleh (Sinambela, 2018) mengatakan bahwasanya kepuasan kerja merupakan rasa seseorang dalam pekerjaan yang diperoleh dari hasil pada usahanya masing-masing ataupun pekerjaan yang didorong dengan segala perihal yang mendorongnya. Sedangkan (Pandaleke, 2016) memaparkan kepuasan kerja ialah segala perilaku yang secara emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilaksanakan, serta perilaku demikian diimplementasikan lewat moral kerja. Apabila penelitian dari (Wijaya, 2018) mengatakan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai dampak yang berarti guna memberi pengaruh dari tercapainya kinerja pegawai. Serta hasil dari penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H₃: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PSS

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian yang disusun ini memanfaatkan *applied research* yang mana termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Adapun tempat dilakukannya riset ini di kabupaten Boyolali Jawa Tengah serta diadakan di tahun 2023. Populasi penelitian ini ialah karyawan pada PT PSS. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin, yakni dengan jumlah populasi sebanyak 2100 dan sampel 112 dengan nilai konstanta 8%. Desain *Non probability sampling* dimanfaatkan guna mengambil sampel yang dilaksanakan dalam penelitian. Dalam riset tersebut terdapat pemanfaatan data yakni penggunaan data primer yang didapat bersumber dari informan dengan cara kuesioner. Sumber data diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan pada PT PSS.

Skala Likert merupakan suatu penilaian pada riset yang dilaksanakan ini. Skala yang dimanfaatkan guna menilai perilaku, pendapat, serta pandangan individu atau golongan tertentu terkait peristiwa di tiap pertanyaan informan harus menjawabnya dengan memilih salah satu merupakan pengertian dari skala likert. (Sugiyono, 2018:93). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan menggunakan uji reliabilitas melalui analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji validitas

Dalam penelitian ini memanfaatkan Uji bivariat tujuannya yakni agar bisa memperbaiki uji validitas. Proses penelitian ini menetapkan Validitas data yang kuat. Jika suatu nilai *correlation product moment* \geq tabel, yang mengimplementasikan bahwa item pertanyaan itu dikatakan sah. Skor r_{tabel} 0.256 dipakai pada pengujian itu sebab frekuensi n merupakan 112 serta besarnya signifikansi karena jumlah n merupakan 112 dan besarnya signifikansi 0,01. Di tabel 1 memunculkan uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Kompetensi</i>			
X _{1.1}	0,541	0,256	Valid
X _{1.2}	0,613	0,256	Valid
X _{1.3}	0,612	0,256	Valid
X _{1.4}	0,536	0,256	Valid
X _{1.5}	0,624	0,256	Valid
X _{1.6}	0,731	0,256	Valid
<i>Komitmen Organisasi</i>			
X _{2.1}	0,716	0,256	Valid
X _{2.2}	0,706	0,256	Valid
X _{2.3}	0,775	0,256	Valid
X _{2.4}	0,673	0,256	Valid
X _{2.5}	0,666	0,256	Valid
<i>Kepuasan Kerja</i>			
X _{3.1}	0,530	0,256	Valid
X _{3.2}	0,663	0,256	Valid
X _{3.3}	0,492	0,256	Valid
X _{3.4}	0,676	0,256	Valid

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3.5}	0,746	0,256	Valid
X _{3.6}	0,681	0,256	
<i>Kinerja Karyawan</i>			
Y ₁	0,622	0,256	Valid
Y ₂	0,606	0,256	Valid
Y ₃	0,683	0,256	Valid
Y ₄	0,688	0,256	Valid
Y ₅	0,629	0,256	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Perolehan dari hasil olahan tabel 1, membuktikan bahwasanya seluruh skor *pearson correlation* \geq 0,256. Dengan demikian seluruh item uji dari empat aspek ialah keahlian, komitmen perusahaan, kepuasan kinerja dan kinerja pegawai dikatakan sah.

Uji Reliabilitas

Pada riset yang dilaksanakan, membuktikan bahwasanya uji reliabilitas hendak dilaksanakan dengan memanfaatkan metode *Cronbach Alpha*. Dengan demikian di tabel 2 menarik kesimpulan pada hasil uji reliabilitas di tiap variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi	0,661		Reliabel
Komitmen Organisasi	0,750	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,695		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,649		Reliabel

Sumber: Pengolahan dari data primer, 2023

Tabel 2 membuktikan bahwasanya dari riset yang dilaksanakan tersebut terdapat keahlian, komitmen perusahaan, kepuasan kerja maupun hasil kerja pegawai yang melebihi kategori yang telah ditentukan yakni 0,600, yakni seluruh variabel membuktikan adanya reliabilitas yang kuat.

Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Agar bisa mengetahui perihal yang melaksanakan regresi linier berganda yakni antara variabel penelitian merupakan kinerja pada pegawai. Dalam variabel independen tersebut memuat kompetensi, komitmen perusahaan, serta kepuasan kerja yang didukung oleh program SPSS yang didapat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sign.
(Constant)	3,417	1,984	1,722	0,088
Keahlian (X ₁)	0,173	0,085	2,041	0,044
Komitmen Perusahaan (X ₂)	0,336	0,086	3,924	0,000
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,242	0,078	3,100	0,002
R	0,684	F hitung	31,090	
R Square	0,468	Probabilitas F	0,000	
Adjusted R ²	0,453			

Sumber: Perolehan dari Data primer, 2023

Berdasarkan perolehan hasil analisis yang berasal dari data di Tabel 3, oleh sebab itu bisa didapat persamaan linier berganda yakni:

$$Y = 3,417 + 0,173 X_1 + 0,336 X_2 + 0,242 X_3$$

Bersumber pada perolehan dari persamaan regresi linier berganda yakni mampu diperinci sebagai berikut:

1. Jika suatu skor independen sejumlah 0, dengan demikian kinerja seorang karyawan bernilai positif sebab nilai koefisien ada di konstanta yang memiliki skor positif.
2. Apabila suatu koefisien variabel kompetensi (β_1) bertanda positif, dengan hal ini menunjukkan yakni suatu kinerja pegawai bisa naik dan diiringi kenaikan dalam kompetensinya.
3. Apabila suatu koefisien variabel komitmen perusahaan (β_2) bertanda baik, dengan hal ini membuktikan bahwa suatu komitmen akan naik diiringi dengan kinerja karyawan
4. Apabila koefisien variabel kepuasan kerja (β_3) bernilai baik, dengan demikian bisa membuktikan bahwa pada saat kepuasan kerja naik berdampak pada kinerja karyawan yang akan naik.

Uji Koefisien Determinasi

Salah satu koefisien yang membuktikan jumlah persentase variabel independen merupakan pengertian dari koefisien determinan (R). Jika koefisien determinannya tinggi akan berdampak pada variabel independen yang semakin membaik guna memaparkan variabel dependen. Oleh sebab itu regresi yang diperoleh dengan baik guna mengestimasi skor pada variabel dependen. Pada riset Tabel 3, oleh sebab itu hasil nilai koefisien determinasi (R²) yakni sejumlah 0,468 dari perolehan itu. dengan perihal tersebut membuktikan bahwasanya aspek kemampuan, komitmen perusahaan, serta kepuasan kerja yang dipaparkan dengan jumlah 46,8% berasal dari variabel kinerja pegawai.

Uji Ketetapan Model

Pada ketetapan dari hasil uji ketentuan model biasanya membuktikan yakni adanya dampak simultan yang bersumber dari variabel independen maupun variabel dependen guna meninjau kesamaan model. Perolehan dari tabel 3, variabel independen terdapat dampak dalam variabel dependen. jika skor F sebesar 31,090 dengan skor probabilitas yang diperoleh jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian model regresi mampu digunakan maupun menampilkan adanya kemampuan, keahlian perusahaan, kepuasan kerja, serta aspek kreativitas mampu dipaparkan dalam kinerja pegawai.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sign.	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	2,041	0,044	Signifikan
Komitmen Organisasi (X ₂)	3,924	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X ₃)	3,100	0,002	Signifikan

Sumber: pengolahan dari data primer, 2023

Dalam hasil perolehan uji t diatas bisa dimanfaatkan sebagai instrument untuk mengetahui signifikansi pada hubungan variabel independen dan variabel dependen kompetensi, komitmen suatu perusahaan, dan kepuasan kerja.

Pengujian terhadap variabel Kompetensi (X₁)

Dari perolehan hasil analisis itu diperoleh dalam tabel 5 bahwasanya t_{hitung} sejumlah 2,041 dengan nilai sig. 0,044 lebih rendah dari (< 0,05). Dengan demikian memiliki arti bahwasanya Ho ditolak serta Ha diterima maksudnya yakni *kemampuan* (X₁) berpengaruh pada kinerja seorang pegawai.

Pengujian terhadap variabel Komitmen organisasi (X₂)

Dari perolehan hasil analisis itu, diperoleh dalam tabel 5 bahwasanya t_{hitung} senilai 3,924 dengan skor sig. 0,000 lebih rendah dari (< 0,05). Sebab perihal tersebut memiliki arti Ho ditolak serta Ha diterima yang artinya yakni *kemampuan perusahaan* (X₂) berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Pengujian terhadap variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Dari perolehan hasil analisis itu diperoleh pada tabel 5 bahwasanya t_{hitung} sebesar 3,100 dengan nilai sig. 0,002 lebih kecil dari (< 0,05). Sebab dengan hal tersebut memiliki arti Ho ditolak serta Ha diterima artinya yakni *komitmen Perusahaan* (X₂) berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Bersumber pada perolehan hasil penelitian didapat yakni sebuah kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dalam suatu kinerja pegawai, pemaparan itu dibuktikan melalui perolehan hasil uji t yang mana skor sign lebih rendah daripada 0,05 sejumlah 0,044 < 0,05. Oleh sebab itu perihal ini membuktikan bahwasanya variabel suatu kompetensi kerja akan berdampak pada signifikansi pada pegawai. Dengan demikian seorang karyawan bisa memiliki kualitas yang baik dan berpacu dalam karakteristik terkait guna mempermudah pada pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan dengan efektif. Dengan demikian kompetensi merupakan instrument karakteristik yang menjadikan seseorang bisa terhubung pada efektifitas kinerja pada saat menjalankan pekerjaannya.

Bersumber pada pemaparan suatu kompetensi merupakan keahlian yang diperlukan pada saat menjalankan suatu pekerjaan yang mana melalui aspek keahlian, pemahaman, serta perilaku kerja. Dengan demikian tingginya kompetensi pada SDM di suatu perusahaan tertentu mampu menetapkan kualitas kompetitif perusahaannya sendiri. Pemaparan pada (Angelina et al., 2015) menyatakan yakni sebuah keahlian memiliki pengaruh signifikan dalam kinerja seorang pegawai. (Susanto & Sukoco,

2019)mengatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari perolehan riset didapat yakni sebuah komitmen perusahaan ada pengaruh yang signifikan dalam kinerja pegawai, hal itu dibuktikan lewat uji t yang mana nilai sig lebih kecil daripada 0,05 yakni $0,000 < 0,05$. Oleh sebab itu bisa membuktikan bahwasanya variabel komitmen perusahaan berdampak signifikan pada pegawai. Dengan demikian dari perolehan hasil riset itu sama dengan hasil riset yang dilakukan (Adit et al., 2018) dan mampu membuktikan yakni komitmen kerja senantiasa ada pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.

Jika dilihat dari perspektif (Burso, 2018) mengatakan bahwasanya komitmen perusahaan mengimplementasikan sukarela, kesadaran, serta keiklasan individu agar terikat serta berada dalam suatu perusahaan yang diilustrasikan melalui upaya, tekad, serta kepercayaan agar mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu pengertian komitmen perusahaan yakni identifikasi karyawan dengan persetujuan guna menggapai misi (Priansa, 2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan dari hasil riset diperoleh yakni kepuasan kerja memiliki pengaruh yang berarti dalam kinerja pegawai, hal tersebut didorong dengan hasil uji t dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 yakni $0,002 < 0,05$. Dengan hal itu menunjukkan bahwasanya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikansi dalam pegawai. Dengan perolehan hasil riset itu sejalan dengan penelitian dari (Wijaya, 2018)dan membuktikan yakni suatu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang bermakna dalam kinerja pegawai.

Suatu sikap secara umum ada pekerjaan seseorang yang membuktikan adanya perbedaan frekuensi apresiasi yang diperoleh dengan frekuensi apresiasi yang harusnya mereka peroleh (Wibowo, 2016). Selain selain itu kepuasan kerja merupakan suatu perilaku yang dengan emosional yang menggemarkan dan menggemari pekerjaannya, dengan diilustrasikan melalui moral kerja (Pandaleke, 2016) selain daripada itu guna mencukupi keperluan dari beberapa karyawan atas pelayanan dan apresiasi yang diberikan dari atasan kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai dan sesuai dalam prinsip kesamaan bisa menimbulkan kepuasan kerja dari hal yang mereka bisa lakukan terhadap organisasi. Oleh sebab itu jika pegawai telah mencapai kepuasan terhadap perihal yang dilaksanakan oleh karyawan pada organisasinya bisa menjadi lebih baik jika organisasi menyamakan sesuai dengan komitmen perusahaan yakni sebuah harapan yang kuat supaya menjadi anggota dari perusahaan tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan secara positif maupun signifikan kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan. Secara positif maupun signifikan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Secara positif dan signifikan kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan bisa mengembangkan kepuasan kerja bila terdapat pemberian apresiasi yang sama pada kinerja pegawai. Pemberian fasilitas, perasaan aman di lingkup kerja, dan terbangunnya keterkaitan antar karyawan yang semakin membaik juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam pelaksanaan hal ini perusahaan bisa merekrut individu yang berkompeten di dalam tugasnya dan mampu memberikan sebuah pelatihan kepada karyawan lain sehingga mereka dapat memperbarui keterampilannya untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Pengetahuan yang mumpuni juga dapat memberikan pengaruh yang baik pada kinerja. perusahaan seharusnya mampu menjaga komitmen para karyawannya agar loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya tetap berjalan dengan baik. Dalam penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis mengenai komitmen organisasi maupun meningkatkan variabel bebas dari yang telah digunakan, layaknya komitmen kerja, kepuasan kerja atau kompetensi yang dimana variabel-variabel tersebut juga mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Ataupun variabel bebas lainnya yang masih baru antara lain budaya organisasi, etos kerja, kepemimpinan atau hal lainnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Amamehi, W. T. J. (2022). The Influence of Training and Career Development On Performance Through The Competence Of Employees Of Pt. Pertamina International Rrefinery Ru Viii Kasim Sorong West Papua. *Humanities and Social Sciences*, 5.
- Angelina, M., Hendriani, S., & Ibrahim, R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1–10.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Djohan, D. P., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(2), 159. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i02.p03>
- Donni Juni Priansa. (2018). *perencanaan dan pengembangan SDM* (3rd ed.).
- Ekhsan, M., & Aziz, A. (2021). Servant Leadership and Employee Performance: Does Organizational Commitment Mediate in the Model? *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism*, 1(1), 373–382.
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 8–16.
- Felisa, F. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia Di Jakarta Selatan/Felisa/27160137/Pembimbing: Hendratmoko*.
- Hirarto, A. A., & Sartika, M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang. *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1), 10–25.
- Khaerunnisa, F., & Kadir, A. R. (2022). The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as Intervening variable in The Population and Civil Registry Service Office of Makassar City. *Hasanuddin Journal Of Applied Business And Entrepreneurship*, 5(2), 1–14.
- Lestari, D. A. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). *PT. Remaja Rosdakarya*.
- Puteri, S. N., Sulistyandari, S., & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 392–401.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Susanto, Y., & Sukoco, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2), 1–17.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanimas. *Agora*, 6(2).