

# **Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Area Cikini**

**Tyna Yunita**

**Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara, Jawa Barat 17121, Indonesia  
e-mail:tyna.yunita@gmail.com**

***ABSTRACT** - This study aims to identify the influence of commitment and competency to employee performance in PT.X, Cikini Area. In addition, this study also has purpose to identify whether there is any difference in sexes, age and educational level of the employee in the commitment, competency and performance of the employees.*

*This study was carried out in PT.X, Cikini Area by survey method to respondents namely employee in executive grade of 75 people. Data collection technique was by distributing questionnaires regarding commitment, competency and performance of the employees. Scores on response were made with likert scale with statistical analysis. Data analysis model applied is multiple linier analysis. Results of the study indicate that there is a significant relations between commitment and competency at the same time or simultaneously have an influence to employee performance. Additionally, the obtained results show that there is no any significant difference in employess's sexes, age and educational level in commitment, competency and employee performance. So the results of this study can be utilized by the management of PT. X, Cikini Area to pay attention to elements which can influence or provide motivations both directly or indirectly to commitment and competency so they are able to improve performance and company's performance.*

**Keywords : commitment, competency, and employee performance**

**ABSTRAK** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.X, Area Cikini. Di samping itu , penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bahwa apakah ada perbedaan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT.X, Area Cikini dengan metode survei kepada responden yaitu karyawan pada grade pelaksana sebanyak 75 orang. Tehnik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner tentang komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan. Score atas jawaban dilakukan dengan skala likert dengan analisa statistic. Model analis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dan kompetensi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen PT.X Area Cikini, untuk memperhatikan unsur-unsur yang dapat mempengaruhi atau memberi dorongan baik langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen dan kompetensi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan performa perusahaan.

**Kata kunci : komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan**

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

PT. X adalah salah satu bank nasional di Indonesia, untuk bersaing dalam era globalisasi PT. X harus mengintegrasikan berbagai strategi untuk memacu perkembangan kinerja *business banking*. Antara lain dengan cara mempersiapkan jaringan, sumber daya manusia dan sistem teknologi informasinya secara tepat dan bijaksana.

Dana Pihak Ketiga (DPK) adalah salah satu indikator atau tolak ukur performa dalam bisnis perbankan. Dari data, dana Pihak Ketiga (DPK) Area Cikini pada tahun 2010 sebesar Rp.2,7 triliun, tahun 2011 sebesar Rp.3,1 triliun dan tahun 2012 sebesar Rp.3,5 triliun. Walaupun ada kenaikan perolehan Dana Pihak Ketiga dari tahun ketahun, namun hal yang lebih penting adalah menjaga konsisten dan kenaikan Dana Pihak Ketiga dari hari ke hari sehingga posisi akhir bulan atau akhir tahun target terpenuhi. Hal ini sangat bergantung dari kepercayaan nasabah untuk menyimpan dananya di PT. X yang salah satunya dipengaruhi dari tingkat kepuasan layanan.

Dari penilaian kualitas layanan terhadap nasabah dimana pelayanan merupakan ujung tombak dalam penjualan dan peningkatan bisnis. Untuk menjaga konsistensi layanan PT. X, bekerjasama dengan *Marketing Reseach Indonesia* (MRI) yang bertugas memonitor pelayanan terhadap nasabah. Hal yang dinilai meliputi aspek non fisik dan aspek fisik. Aspek non fisik yaitu pelayanan *teller, customer service, security* dan pelayanan telepon. Sedangkan aspek fisik : kenyamanan *banking hall*, peralatan kantor dan toilet.

Pada tahun 2010 wave 1 yaitu 85,57 dan wave 2 yaitu 86,48 kemudian wave 3 yaitu 88,87. Selanjutnya tahun 2011 wave 1 yaitu 87,55 kemudian wave 2 yaitu 88,31 selanjutnya wave 3 yaitu 90,19. Pada tahun 2012 wave 1 yaitu 90,53 wave 2 yaitu 84,09 dan wave 4 yaitu 90,18. Dari data ini terlihat bahwa belum ada kestabilan nilai dimana PT.X menargetkan nilai layanan minimal 90,50.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Komitmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.X Area Cikini.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh komitmen karyawan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. X, Area Cikini ?
- 2) Apakah ada perbedaan jenis kelamin karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan PT. X, Area Cikini?
- 3) Apakah ada perbedaan usia karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan PT. X, Area Cikini.
- 4) Apakah ada perbedaan tingkat pendidikan karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan di PT. X, Area Cikini.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Komitmen karyawan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. X, Area Cikini.
- 2) Perbedaan jenis kelamin karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan PT. X, Area Cikini.
- 3) Perbedaan usia karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan PT. X, Area Cikini.
- 4) Perbedaan tingkat pendidikan karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan di PT. X, Area Cikini.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan akan memperoleh manfaat sebagai berikut :

- 1) Sebagai masukan bagi manajemen PT.X Area Cikini dalam pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen dan kompetensi karyawan.
- 2) Merupakan tambahan pengetahuan bagi peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. X Area Cikini.
- 3) Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Komitmen Karyawan**

Pengertian komitmen menurut Colquitt et al (2009) : *“Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job (turns over)”*

### **2.2. Kompetensi Karyawan**

Pengertian kompetensi menurut Milkovich (2008), *“Early conceptions of competencies focused on five areas: skills (demonstration of expertise), knowledge (accumulated information), self concepts (attitudes, values, self image), traits (general disposition to behave in a certain way), and motives (recurrent thoughts that drive behaviours)”* atau dengan kata lain “Sekarang ini konsep kompetensi fokus pada lima hal yaitu keterampilan, pengetahuan, konsep diri, perilaku dan motif.”

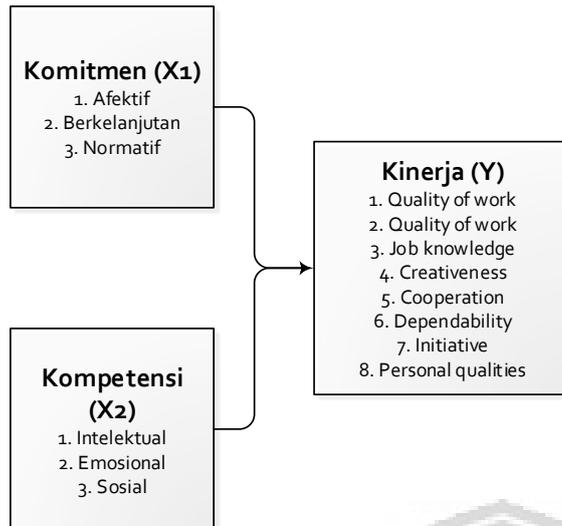
### **2.3. Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja menurut Colquitt et al (2009), *“Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment. This definition of job performance includes behaviors that are within the control of employees, but it places a boundary on which behaviors are (and are not) relevant to job performance”*.

### **2.2. Model Penelitian**

Berdasarkan uraian keterkaitan antar variabel diatas, maka dirumuskan model penelitian ini seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar. 3.1. Model Penelitian Pengaruh Komitmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan



### 2.3. Hipotesis

- 1) Komitmen karyawan dan kompetensi karyawan berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan PT.X, Area Cikini.
- 2) Ada perbedaan jenis kelamin karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan PT. X, Area Cikini.
- 3) Ada perbedaan usia karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan PT. X, Area Cikini.
- 4) Ada perbedaan tingkat pendidikan karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan di PT. X, Area Cikini.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan melalui survei,. Menurut Zikmund, Babin, Carr dan Griffin (2010) :

*“ Often research entails asking people-called respondents-to provide answers to written or spoken questions. These interviews or questionnaires collect data through the mail, on the telephone, on line, or face to face. Thus, a survey is defined as a method of collecting primary data on communication with a representative sample of individuals.”*

### 3.2. Operasionalisasi variabel

#### 3.2.1. Variable Komitmen (X<sub>1</sub>)

- a. Sub Variabel Komitmen Afektif

Indikator sebagai berikut :

- 1) Masa karir adalah penilaian tentang masa atau waktu yang dihabiskan untuk mengabdikan diri di organisasi.
- 2) Arti penting organisasi adalah penilaian terhadap organisasi bahwa organisasi merupakan bagian dalam kehidupan karyawan.
- 3) Perasaan terikat secara emosional dengan organisasi adalah penilaian terhadap apa yang dirasakan pada organisasi tempatnya bekerja.

b. Sub Variabel Komitmen Berkelanjutan

Indikator sebagai berikut :

1. Keinginan tetap dalam organisasi adalah penilaian terhadap perasaan yang ingin selalu ada dalam organisasi tempatnya mengabdikan diri.
2. Pertimbangan meninggalkan organisasi adalah penilaian terhadap segala hal yang mungkin akan terjadi jika meninggalkan organisasi.
3. Pertimbangan bekerja ditempat lain adalah penilaian terhadap segala hal yang mungkin akan diterima dan akan dirasakan jika bekerja ditempat lain.

b. Sub Variabel Komitmen Normatif

Indikator sebagai berikut :

- 1) Perasaan setia terhadap organisasi adalah penilaian terhadap segala perasaan yang ditujukan pada organisasi.
- 2) Perasaan bersalah adalah penilaian terhadap segala hal yang timbul akibat meninggalkan organisasi yang telah memberikan kesempatan untuk mengabdikan diri.
- 3) Hutang budi pada organisasi adalah penilaian terhadap apa yang telah diberikan oleh organisasi selama masa karir karyawan.

### 3.2.2. Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>)

a. Sub Variabel Kompetensi Intelektual.

1. Semangat karyawan
2. Penetapan rencana karyawan
3. Pengetahuan karyawan
4. Kepedulian karyawan
5. Pemahaman situasi karyawan
6. Pemahaman permasalahan karyawan
7. Penyampaian gagasan karyawan

b. Sub Variabel Kompetensi Emosional

Indikator sebagai berikut :

1. Pemahaman karyawan terhadap keterbatasan orang lain
2. Pelayanan internal dan eksternal karyawan
3. Pengendalian emosi karyawan
4. Keyakinan karyawan pada keahlian dan kemampuannya
5. Kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif
6. Kemampuan karyawan dalam memahami tanggung jawab pekerjaan pekerjaan dengan tujuan organisasi”.

c. Sub Variabel Kompetensi Sosial

Indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan karyawan dalam meyakinkan orang lain
2. Kemampuan karyawan terhadap norma sosial
3. Kemampuan karyawan dalam membangun jaringan kerja sama
4. Kemampuan karyawan dalam memberikan umpan balik
5. Kemampuan karyawan dalam mempengaruhi rekan kerja
6. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain
7. Kemampuan karyawan untuk menjadi pemimpin

**3.2.3. Variabel Kinerja (Y)**

Indikator sebagai berikut :

- a. Sub Variabel Kinerja (*Quantity of Work*)
  1. Kesesuaian jumlah pekerjaan dengan waktu
  2. Kesesuaian dengan standar
- b. Sub Variabel Kinerja (*Quality of work*)
  1. Kesesuaian standar mutu perusahaan
  2. Dukungan manajemen
- c. Sub Variabel Kinerja (*Job knowledge*)
  1. Kesesuaian dengan pengetahuan dan kemampuan
  2. Kesesuaian dengan keahlian
- d. Sub Variabel Kinerja (*Creativeness*)
  1. Penciptaan ide
  2. Keseringan penyelesaian pekerjaan
- e. Sub Variabel Kinerja (*Cooperation*)
  1. Kesiediaan bekerjasama
  2. Kesiediaan berpartisipasi

- f. Sub Variabel Kinerja (*Dependability*)
  - 1. Dependability
- g. Sub Variabel Kinerja (*Initiative*)
  - 1. Inisiatif :
- h. Sub Variabel Kinerja (*Personal Qualities*)
  - 1. Integritas :
  - 2. Keyakinan :

### 3.3. Teknik Penentuan Sampel

Penentuan ukuran sampel minimal penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin dan Sevilla sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Tingkat kesalahan ditetapkan 5%, dari populasi 93 orang diperoleh sampel sebanyak 75 orang. Berikutnya penentuan sampel berdasarkan alokasi proporsional unit kerja yang rumusnya :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Dimana :

n = ukuran sampel minimal

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan yang ditolerir

Ni = Ukuran populasi pada setiap unit kerja

ni = Ukuran sampel yang harus diambil pada setiap unit kerja

### 3.4. Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen

#### 3.4.1. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Bahwa suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan *valid* bila tidak reliabel. Ini berarti reliabilitas merupakan syarat perlu tapi tidak cukup (*necessary but not sufficient condition*) untuk validitas. . Sehingga analisa reliabilitas dapat (Uyanto, 2009) :

1. Mengetahui bagaimana butir – butir pertanyaan dalam kuesioner saling berhubungan,
2. Mendapatkan nilai *alpha Cronbach* yang merupakan indeks *internal consistency* dari skala pengukuran secara keseluruhan,
3. Mengidentifikasi butir – butir pertanyaan dalam kuesioner yang bermasalah dan harus direvisi atau harus dihilangkan.

Koefisien *Alpha Cronbach's*. merupakan model *internal consistency score* berdasarkan korelasi purata antara butir – butir (items) yang ekuivalen. Sehingga koefisien *Alpha Cronbach's* merupakan koefisien yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi *internal consistency*.

Rumusnya:

$$r_{xx} = \alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_x^2}{S_y^2} \right\}$$

Dimana :

$r_{xx}$  = nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's*

k = jumlah item pertanyaan pertanyaan

$S_x^2$  = varian masing masing item

$S_y^2$  = varian skor total

### 3.4.2. Uji Validitas (*Test of Validity*)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner itu benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Alat ukur yang digunakan secara statistika, yaitu melalui korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya dan apabila koefisien korelasinya minimal dari 0.30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Dimana:

- $r_b$  = Koefisien korelasi Pearson antar item instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan
- $X$  = Skor item instrumen yang akan digunakan
- $Y$  = Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut
- $N$  = Jumlah responden dalam uji coba instrument

Untuk menguji apakah korelasi *Pearson Product Moment* yang diperoleh signifikan digunakan hipotesa (Uyanto,2009):

Dengan uji statistik :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} ; db = n - 2$$

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ table}$ , maka item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan *valid*.
2. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ , maka item pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.5. Model Analisa Hasil

#### 3.5.1. Regresi Linier Berganda (Multiple Linier Regression)

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

$Y$  = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

$X_n$  = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

$a$  = Nilai konstanta harga Y jika  $X = 0$

$b_n$  = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

### 3.5.2. Uji t Dua Sampel Independen (*Independent Samples t Test*)

Pada penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan jenis kelamin karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan. Dalam program SPSS digunakan istilah *Significance* (yang disingkat *Sig.*) untuk *P-value*; dengan kata lain *P-value* = *Sig.* Dan kriteria untuk menolak atau tidak menolak *H<sub>0</sub>* berdasarkan *P-value* adalah sebagai berikut :

Jika  $P\text{-value} < \alpha$  , maka *H<sub>0</sub>* ditolak

Jika  $P\text{-value} \geq \alpha$  , maka *H<sub>0</sub>* tidak dapat ditolak.

### 3.5.3. Analisis Ragam Satu Arah (*Oneway Analysis of Variance = Oneway ANOVA*)

Dalam program SPSS digunakan istilah *Significance* (yang disingkat *Sig.*) untuk *P-value*; dengan kata lain *P-value* = *Sig.* Dan kriteria untuk menolak atau tidak menolak *H<sub>0</sub>* berdasarkan *P-value* adalah sebagai berikut :

Jika  $P\text{-value} < \alpha$  , maka *H<sub>0</sub>* ditolak

Jika  $P\text{-value} \geq \alpha$  , maka *H<sub>0</sub>* tidak dapat ditolak.

Pada penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan usia karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja. Dan untuk melihat apakah ada perbedaan tingkat pendidikan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Karakteristik Responden

#### 4.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden wanita berjumlah 49 orang (65.3%) sedangkan jumlah responden pria berjumlah 26 orang (34.7%) . Hal ini menunjukkan PT. X di Area Cikini lebih banyak karyawan dari jenis kelamin wanita dibandingkan dengan jenis kelamin pria.

#### 4.1.2. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang paling dominan adalah rentang usia 21 tahun sampai dengan 30 tahun yang berjumlah 30 orang (40%). Responden yang berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun berjumlah 28 orang (37,3%). Sedangkan responden yang berusia 41 tahun sampai dengan 50 tahun berjumlah 10 orang (13,3%) dan rentang usia 51 tahun ke atas berjumlah 7 orang (9,3%). Berdasarkan usia responden tersebut di atas memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja di PT. X di Area Cikini relatif

berimbang antara karyawan yang berusia 21 tahun sampai dengan 30 tahun dengan karyawan yang berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun.

#### **4.1.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT. X di Area Cikini lebih dominan yang memiliki tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 29 orang (38,7%), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 24 orang (32%). Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA berjumlah 22 orang (29,3%).

### **4.2. Deskripsi Variabel Penelitian**

#### **4.2.1. Komitmen Karyawan ( $X_1$ )**

Variabel komitmen mempunyai mempunyai 3 dimensi, 24 indikator, 24 Pertanyaan (kuesioner), berikut ini distribusi hasil jawaban kuesioner untuk variabel komitmen dapat disimpulkan dari 75 sampel yang diteliti, untuk variabel komitmen dari 24 pertanyaan yang disajikan jawaban responden yang sering muncul adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 1334 kali atau 74,11 %. Dari indikator diatas menunjukkan bahwa komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja sudah cukup tinggi.

#### **4.2.2. Kompetensi Karyawan ( $X_2$ )**

Variabel kompetensi pegawai mempunyai 3 dimensi, 20 indikator, 20 Pertanyaan (kuesioner), berikut ini distribusi hasil jawaban kuesioner untuk variabel kompetensi pegawai dapat disimpulkan bahwa dari 75 sampel yang diteliti, untuk variabel kompetensi pegawai dari 20 pertanyaan yang disajikan jawaban responden yang sering muncul adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 990 kali atau 69,47%. Terlihat bahwa kompetensi emosional sebesar 20.67 % lebih tinggi diatas kompetensi intelektual dan sosial, dikarenakan perusahaan bergerak dibidang jasa sehingga dituntut keahlian pengendalian emosi yang baik.

#### **4.2.3. Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Variabel kinerja pegawai mempunyai 14 indikator (kuesioner), berikut ini distribusi hasil jawaban kuesioner untuk variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa dari 75 sampel yang diteliti, untuk variabel kinerja pegawai dari 14 pertanyaan yang disajikan jawaban responden yang sering muncul adalah jawaban

“setuju” yaitu sebanyak 818 kali atau 77.80%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT X, Area Cikini telah mampu bekerja dengan kinerja sesuai yang diinginkan organisasi.

### **4.3. Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **4.3.1. Hasil Uji Reliabilitas**

##### 1). Variabel Komitmen Karyawan( $X_1$ )

Hasil pengukuran terhadap 75 responden yang menjawab kuesioner dengan 24 butir pertanyaan (k1 sampai dengan k24) didapatkan output SPSS memberikan nilai alpha Cronbach untuk keseluruhan skala pengukuran sebesar 0,874. Nilai alpha Cronbach ini jelas berada diatas batas minimal 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran komitmen mempunyai reliabilitas yang baik. Nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih kecil dari 0,874, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang perlu direvisi atau perlu dihapus.

##### 2). Variabel Kompetensi Pegawai ( $X_2$ )

*Output* SPSS memberikan nilai alpha Cronbach untuk keseluruhan skala pengukuran sebesar 0.854. Hasil *Reliability Statistics* menunjukkan *Cronbach's Alpha* 0,854 > 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* tidak ada yang lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* 0.854. Sehingga item pertanyaan K25 sampai dengan K44 tidak ada yang perlu dihilangkan.

##### 3). Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil *reliability statistics* menunjukkan *Cronbach's Alpha* 0,790 > 0,60 dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan pada variabel kinerja karyawan. Nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* tidak ada yang lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* 0.790. Sehingga item pertanyaan tidak ada yang perlu direvisi atau dihapus atau dihilangkan.

#### **4.3.2. Hasil Uji Validitas**

Dari hasil output dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation* suatu nilai yang kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dapat dicari dengan membuka tabel r. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 serta uji dua sisi dan jumlah data n (75) maka r tabel diperoleh nilai 0.227.

1. Variabel komitmen karyawan ( $X_1$ ),  
*Corrected Item-Total Correlation* K1 sampai dengan K24 seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan angka  $r_{\text{tabel}}$  *Pearson Product Moment* yaitu 0,227. Dengan demikian seluruh pertanyaan pada variabel komitmen dinyatakan valid.
2. Variabel kompetensi karyawan ( $X_2$ )  
*Corrected Item-Total Correlation* K25 sampai dengan K44 seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan angka  $r_{\text{tabel}}$  *Pearson Product Moment* yaitu 0,227. Dengan demikian seluruh pertanyaan pada variabel kompetensi dinyatakan valid.
3. Variabel kinerja Karyawan (Y)  
*Corrected Item-Total Correlation* K45 sampai dengan K58 seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan angka  $r_{\text{tabel}}$  *Pearson Product Moment* yaitu 0,227. Dengan demikian seluruh pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

#### 4.4. Pengujian Hipotesis.

##### a) **Komitmen karyawan dan kompetensi karyawan berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan PT. X, Area Cikini.**

Dari analisa Regresi Linier Berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Ho : Komitmen dan kompetensi secara bersama – sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. X, Area Cikini
- H1 : Komitmen dan kompetensi secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. X, Area Cikini.

Untuk menjawab hipotesis “komitmen dan kompetensi secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan interpretasi hasil sebagai berikut :

1. Dari tabel terlihat bahwa nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau  $Sig < \alpha$ , ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan komitmen dan kompetensi secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) dengan *degree of freedom* (df1) sebesar 2 dan (df2) sebesar 72 . Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika hipotesis penilaian diterima, dan sebaliknya. Dalam penelitian ini F hitung memiliki nilai 343.666 sedangkan F tabel

memiliki nilai adalah 3,124. Karena nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, ini berarti variabel komitmen karyawan dan variabel kompetensi karyawan secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

2. Nilai  $R^2$  ( *R Square*) dari tabel Model Summary menunjukkan bahwa 90,5% dari *variance* “ kinerja “ dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variable “ komitmen” dan “ kompetensi. Adapun nilai koefisien determinasi 0.905 atau dalam bentuk persentase sebesar 90.5% mencerminkan bahwa perubahan pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen karyawan dan variabel kompetensi karyawan sebesar 90.5% sedangkan sisanya sebesar 9.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Dari data regresi diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.561 + 0.519X_1 + 0.353X_2$$

Dimana : Y = Kinerja,  $X_1$  = Komitmen,  $X_2$  = kompetensi

Artinya :

- a. Konstanta memiliki nilai sebesar 0.561 ini menunjukkan jika  $X_1$  (komitmen) dan  $X_2$  (kompetensi) nilai nol, maka Y (kinerja) memiliki nilai 0.561
- b. Variable  $X_1$  (komitmen) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.519, ini berarti jika variable independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variable komitmen akan meningkatkan kinerja sebesar 0.519. Koefisien variable  $X_1$  (komitmen) bernilai positif artinya semakin meningkat komitmen maka akan meningkatkan kinerja.
- c. Variable  $X_2$  (kompetensi) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.353, ini berarti jika variable independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variable kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.353. Koefisien variable  $X_2$  (kompetensi) bernilai positif artinya semakin meningkat kompetensi maka akan meningkatkan kinerja.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.X, Area Cikini. Karyawan yang memiliki komitmen dan kompetensi yang tinggi tercermin dalam perilakunya, antara lain bekerja keras, mengoptimalkan waktu bekerja, berkeinginan bekerja lebih dari yang disyaratkan dan mau bekerjasama serta hormat dengan rekan kerja. Tentu saja perusahaan mengharapkan para karyawan memiliki kinerja yang

tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi secara keseluruhan.

**b) Ada perbedaan jenis kelamin karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan.**

Dari hasil analisa *Independent Samples T-Test* dengan *Confidence Interval* 95% menggunakan Program SPSS, apakah perbedaan jenis kelamin mempengaruhi komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan dihasilkan data sebagai berikut:

**(1). Pengaruh jenis kelamin terhadap komitmen karyawan.**

Ho : Jenis kelamin pria dan jenis kelamin wanita mempunyai pengaruh yang sama terhadap komitmen karyawan.

H1 : Jenis kelamin pria dan jenis kelamin wanita mempunyai pengaruh yang tidak sama terhadap komitmen karyawan.

Apabila Signifikasi (Sig.)/P-Value  $> \alpha$  (0.05) Ho diterima dan apabila Signifikasi (Sig.)/P-Value  $< \alpha$  (0.05) Ho ditolak. Didapatkan (Sig.)/P-Value (0.015)  $< \alpha$  (0.05) sehingga Ho ditolak atau jenis kelamin pria dan jenis kelamin, didapatkan mean 3.9487  $>$  3.8078 atau karyawan pria memiliki komitmen yang tinggi dibandingkan dengan karyawan wanita.

**(2). Pengaruh jenis kelamin terhadap kompetensi karyawan.**

Ho : Jenis kelamin pria dan jenis kelamin wanita mempunyai pengaruh yang sama terhadap kompetensi karyawan.

H1 : Jenis kelamin pria dan jenis kelamin wanita mempunyai pengaruh yang tidak sama terhadap

Apabila Signifikasi (Sig.)/P-Value  $> \alpha$  (0.05) Ho diterima dan apabila Signifikasi (Sig.)/P-Value  $< \alpha$  (0.05) Ho ditolak. Didapatkan (Sig.)/P-Value (0.023)  $< \alpha$  (0.05) sehingga Ho ditolak atau jenis kelamin pria dan jenis kelamin wanita mempunyai pengaruh yang tidak sama terhadap kompetensi karyawan. Dan didapatkan mean karyawan pria (3.8808)  $>$  mean karyawan wanita (3.7010) atau karyawan pria memiliki kompetensi yang tinggi dibandingkan dengan karyawan wanita.

**(3). Pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja karyawan**

Ho : Jenis kelamin pria dan jenis kelamin wanita mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan.

H1 : Jenis kelamin pria dan jenis kelamin wanita mempunyai pengaruh yang tidak sama terhadap .

Apabila Signifikasi (Sig.)/P-Value  $> \alpha$  (0.05) Ho diterima dan apabila Signifikasi (Sig.)/P-Value  $< \alpha$  (0.05) Ho ditolak. Didapatkan (Sig.)/P-Value (0.023)  $< \alpha$  (0.05) sehingga Ho ditolak atau jenis kelamin pria dan jenis kelamin wanita mempunyai pengaruh yang tidak sama terhadap kinerja karyawan. Dan didapatkan mean karyawan pria (3.9780)  $>$  mean karyawan wanita (3.8440) atau karyawan pria memiliki kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan wanita.

**c) Ada perbedaan usia karyawan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan pada PT.X, Area Cikini**

Dari hasil analisa *One Way Anova Test* dengan menggunakan Program SPSS, apakah perbedaan usia mempengaruhi komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan dihasilkan data sebagai berikut:

(1). Pengaruh usia terhadap komitmen karyawan

Karyawan yang mempunyai rentang usia antara 21-30 tahun mempunyai komitmen paling tinggi (Mean = 3.9806) dan karyawan yang mempunyai usia diatas 51 tahun memiliki komitmen paling rendah (Mean = 3.6905).

(2). Pengaruh usia terhadap kompetensi karyawan

Karyawan yang mempunyai rentang usia antara 21-30 tahun mempunyai kompetensi yang paling tinggi (Mean = 3.8883) dan karyawan yang mempunyai usia diatas 51 tahun memiliki kompetensi paling rendah (Mean = 3.7214).

(3). Pengaruh usia terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang mempunyai rentang usia antara 21-30 tahun (Mean = 3.9976) dan 21-30 tahun (Mean = 3.8291) mempunyai kinerja tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai usia antara 41-50 tahun (Mean = 3.8000) dan usia diatas 51 tahun (Mean = 3.8061) yang memiliki kinerja rendah.

Dari hasil analisa *One Way Anova Test* dengan menggunakan Program SPSS, didapatkan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan S1 (Mean = 3.9813) memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan dibawahnya. Begitu pula dengan kompetensi karyawan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan S1 (Mean = 3.8862) dipastikan memiliki kompetensi yang

lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan dibawahnya. Dan karyawan yang memiliki pendidikan S1(Mean = 4.0025) memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan di bawahnya.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Komitmen dan kompetensi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komitmen dan kompetensi pegawai memberikan pengaruh positif signifikan sebesar 90.5% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya 9.5% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam model ini. Hal ini berarti komitmen dan kompetensi secara bersama – sama berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. X, Area Cikini.
- 2) Dari hasil *Independent T-Test* diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan pria dan karyawan wanita dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan.
- 3) Dari hasil *Oneway ANOVA test*, diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan dengan rentang usia 21 tahun sampai dengan 30 tahun, 31 tahun samapai dengan 40 tahun, 41 tahun sampai dengan 50 tahun keatas dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja.
- 4) Dari hasil *Oneway ANOVA test* diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan Sekolah lanjutan Atas (SLA), Diploma III (DIII) dan Strata 1 (S1) dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai berpendidikan S1 mempunyai komitmen, kompetensi dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lain.

### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

- 1) Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan nalisis pada obyek penelitian yang terbatas *grade* karyawan pelaksana pada PT. X Area Cikini, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek dan *grade* yang berbeda.

- 2) Objektivitas penelitian ini hanya berdasarkan penilaian dari karyawan yang bersangkutan, karena peneliti kesulitan memperoleh hasil penilaian kinerja masing-masing responden dari manajemen perusahaan. Pada PT. X penilaian kinerja karyawan bersifat rahasia hanya diketahui oleh karyawan yang bersangkutan dan manajemen perusahaan. Idealnya kinerja merupakan penilaian yang melibatkan atasan atau manajemen agar hasil penelitian lebih valid.

## 5.2. Saran

Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak – pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- 1) Mengikutsertakan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan strategik, sehubungan pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Meningkatkan kompetensi dengan melakukan pelatihan-pelatihan untuk lebih meningkatkan keinginan dan kemampuan karyawan.
- 3) Mengoptimalkan kinerja karyawan antara lain menginformasikan pemahaman karyawan akan pentingnya kualitas kerja
- 4) Manajemen mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang antara lain pengembangan karir, *reward* dan kompensasi serta penyebab *turnover* yang tinggi sehingga karyawan lebih bergairah untuk meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- 1] Allen dan Meyer (1997), *Commitment in the Workplace*, SAGE Publications, International Educational and Professional Publisher, Thousand Oaks London New Delhi.
- 2] Colquitt, LePine, Wesson, 2009, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition.
- 3] Darsono, dan Siswandoko (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consulting.
- 4] Dongoran, Johnson, 2001, *Komitmen Organisasi: Dua sisi Sebuah Koin*, Dian Ekonomi, Vol.VII
- 5] Ginanjar, Ary. (2009). *Emotional Spiritual Quotient*. Arga Publishing.

- 6] Greenberg, Jerald, 2010. *Managing Behavior in Organizations*, Fifth Edition, Pearson, International Edition.
- 7] Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi I, Yogyakarta : Penerbit Buku UPP AMP YKPN.
- 8] Milkovich, T George and Newman, Jerry M, 2008, *Competency*, Mc Graw Hill International Edition.
- 9] Oei, Istijanto, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia; Cara Praktis Mengukur Strs, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek – Aspek Kerja Karyawan Lainnya*, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- 10] Palan R, 2007, *Competency Manajemen : Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Seri Manajemen Sumber daya Manusia No.13.
- 11] Robbins, P. Stephen, 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- 12] Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Peason International Edition.
- 13] Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- 14] Uyanto, Stanislaus S, 2009, *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*, Edisi Tiga, Graha Ilmu
- 15] Wibowo, Agung. 2002. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*: Penerbit Gava Media  
Zohar, Danah and Ian Marshall. 2000. *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bloomsbury Publishing Plc.
- 16] Zikmund, William G; Babin, Barry J; Carr, Jon.C; Griffin, Mitch. 2010. *Business Research Methods*, Eighth Edition, South-Western Cengage Learning.