



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Kompetensi Melalui Pendekatan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di KSU Putri Mandiri Sejahtera

The Influence of Competence Through the Commitment Approach on Employee Performance at KSU Putri Mandiri Sejahtera

Suwanto^{1*}, Widayati², Beno Budiyanto³, Julaeka Raplesi⁴

^{1,2,3,4}Institut Pangeran Dharma Kusuma Indramayu

*Corresponding Author: E-mail: suwantopang@gmail.com wida570.ww@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 7 June, 2024

Revised: 7 July, 2024

Accepted: 17 July 2024

Kata Kunci:

Kompetensi;
Komitmen;
Kinerja Karyawan

Keywords:

Competence;
Commitment;
Employee Performance

DOI: [10.56338/jks.v7i7.5656](https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5656)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan KSU Putri Mandiri Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 16 orang dengan menggunakan Teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuisioner kepada karyawan yang bekerja pada KSU Putri Mandiri Sejahtera. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,096 > 0,05. Dapat dilihat dari karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang terbesar dari lulusan SMA/SMK (SLTA) yaitu sebesar 82%. Dan dari responden masih banyak yang menjawab Ragu - Ragu sebesar 0,78%, terutama pada butir pertanyaan nomor 1,3,4,6,7 dan 9. 2. Komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. komitmen kerja merupakan suatu keterikatan kuat antara pegawai atau karyawan dengan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 9,56%, karakteristik masa bekerja yang terbesar adalah 43% dari masa kerja 1 - 5 tahun, 3 Kompetensi dan Komitmen terhadap kinerja karyawan KSU Putri Mandiri Sejahtera sebesar 42,0%. Semakin baik kompetensi Dan komitmen, maka semakin baik kinerja karyawan. maka karyawan memiliki kompetensi yang tinggi untuk perusahaan, dan akan mempunyai komitmen yang tinggi untuk perusahaan, sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja tinggi. Dijelaskan sebesar 58,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam model penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of Competence and Commitment on Employee Performance of KSU Putri Mandiri Sejahtera. Respondents in this study amounted to 16 people using Sampling techniques using saturated samples. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees working at KSU Putri Mandiri Sejahtera. The analysis technique used in this study is multiple linear regression, which is operated through the SPSS 23 program. The results of this study indicate that 1. Competence does not have a significant partial effect on Employee Performance with a significance value of 0.096 > 0.05. It can be seen from the characteristics based on the highest level of education from high school / vocational high school (SLTA) graduates, which is 82%. And from the respondents there are still many who answer Hesitate - Hesitate by 0.78%, especially in question items 1,3,4,6,7 and 9. 2. Commitment has a significant partial effect on employee performance with a significance value of 0.003 < 0.05. work commitment is a strong bond between employees or workers with the company, the majority of respondents answered agree with a percentage of 9.56%, the largest work period characteristics are 43% of the work period of 1 - 5 years, 3 Competence and Commitment to employee performance KSU Putri Mandiri Sejahtera by 42.0%. The better the competence and commitment, the better the employee's performance. then employees have high competence for the company, and will have a high commitment to the company, so that employees will produce high performance. Explained as much as 58.0% is influenced by other variables not discussed in this research model.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan inti atau roda penggerak organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan. Tanpa sumber daya manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi seringkali bersumber dari masalah-masalah yang terkait dengan manusia. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia merupakan aktivitas paling vital, sentral dan strategis.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (Power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Meskipun saat ini peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri dalam mencapai kinerja tinggi, namun dalam aspek manajemen, sumber daya manusia masih menjadi inti organisasi yang tidak dapat digantikan dengan teknologi.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagi sumber daya manusia di suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja terbaik dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan akan baik jika didukung kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sukmalana dalam Tannady (2017:153) kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya.

Menurut Mangkunegara dalam Sopiha dan Sangadji (2018: 350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui hasil kinerja seseorang perlu diketahui pengukuran atau penilaian kinerjanya. Menurut Wibowo (2014: 270).

Faktor pendukung yang dapat membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang baik salah satunya adalah motivasi. Karyawan yang merasa termotivasi, baik secara intrinsik (motivasi dari dalam diri) maupun ekstrinsik (motivasi dari luar, seperti insentif finansial), cenderung berkinerja lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori dari Frederick Winslow Taylor yang dinamakan teori motivasi klasik. Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan.

Frederick Winslow menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

Dengan kinerja yang baik tentunya karyawan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, seperti kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Dengan demikian, mereka dapat merasa lebih puas dalam hidup dan lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan teori Abraham Maslow yang berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga, dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological needs)

2. Kebutuhan akan rasa aman (safety and security needs)
3. Kebutuhan sosial (Affiliation or acceptance needs)
4. Kebutuhan akan penghargaan (esteem or status needs)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)

Berdasarkan uraian tentang kinerja dari beberapa pakar di atas, disintesis kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan suatu organisasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, yang terungkap dari dimensi - dimensi hasil kerja, perilaku kerja, dan indikator-indikator: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kerjasama.

Untuk mencapai kinerja yang baik tentu ada faktor kompetensi. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung mencapai kinerja yang baik. Pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017:271). Mondy et al., 2016 dalam Kadarwati (2019:23) menyatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Sedangkan Wibowo (2014:271) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Hikmah Perkasa & Ajis, (2019) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia agar meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut. Menurut Robbin (2007) dalam Tannady (2017:386) bahwa kompetensi adalah "kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan kajian di atas, kompetensi adalah karakteristik kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan produksi konstruksi secara efektif di workshop, yang terungkap dari dimensi - dimensi: task achievement, relationship, personal attribute, dan indikator-indikator: orientasi pada hasil, inisiatif, efisiensi produksi, peduli pada kualitas, dan keahlian teknik, kerjasama, perhatian pada komunikasi, kualitas keputusan.

Sebuah organisasi harus menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan tetap setia dan berkinerja tinggi. Komitmen karyawan mencerminkan tingkat dedikasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi cenderung memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan bertahan lebih lama dalam perusahaan.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquit et al., 2015) dalam Wibowo (2017:430). Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi turnover, adalah penting untuk diketahui bahwa turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Turnover sukarela terjadi ketika pekerja sendiri yang memutuskan untuk keluar, sedang turnover tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan. Gibson et al., (2012) dalam Wibowo (2017:430) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibat dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Menurut

Mathis dan Jackson (2001) dalam Busro (2018:71), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Suryaman (2016) dalam Busro (2018:71) ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan.

Berdasarkan kajian diatas, disintesis komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis dan fisik karyawan untuk selalu ingin terlibat dan loyal serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas tertentu di suatu organisasi tertentu, yang terungkap dari dimensi - dimensi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, dan indikator - indikator: Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi, Loyal kepada organisasi, Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan Organisasi, Susah mencari pekerjaan lain, Organisasi telah berjasa bagi kehidupan pegawai, Organisasi tempat bekerja lebih baik daripada organisasi lain.

Kajian Pustaka Dan Perumusan Hipotesis Hubungan Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kinerja dilakukan oleh Diah & Nugraheni, (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat serupa diungkapkan Distyawaty (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Apa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KSU Putri Mandiri Sejahtera.

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

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). Adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan diperkuat oleh pendapat dari Bernardin (dalam Sudarmanto, 2009:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Menurut Widodo (2015:133) menyebutkan bahwa kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

H2: Apa pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan KSU Putri Mandiri Sejahtera.

Hubungan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen kerja merupakan rasa keterikatan kuat antara pegawai atau karyawan dengan perusahaan untuk tetap mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan tersebut. Adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan keberhasilan suatu perusahaan diperkuat oleh pendapat dari Robbins dan Judge dalam bukunya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Andry (2019) pada Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)

Hubungan antara komitmen organisasi menentukan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja untuk orang kebutuhan financial yang rendah daripada orang dengan kebutuhan tinggi. Menunjukkan bahwa semakin tinggi posisi karyawan dalam pekerjaannya dan dalam organisasi tempat mereka bekerja, semakin kurang dampak komitmen pada kinerja. Menunjukkan bahwa hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

H3: Apa Kompetensi dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KSU Putri Mandiri Sejahtera.

Hubungan Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu instansi, kompetensi pegawai, disiplin dan menumbuhkan komitmen kerja harus benar - benar diperhatikan oleh instansi. Apabila semuanya diperhatikan dan diawasi serta dilaksanakan dengan baik, maka pegawai yang memiliki kinerja baik. Fenomena yang muncul saat ini tentang kinerja pegawai pada KSU Putri Mandiri Sejahtera Kab. Indramayu yaitu masih terdapat beberapa pegawai dengan kinerjanya rendah. Hal ini disebabkan saat ini KSU Putri Mandiri Sejahtera Kab. Indramayu dihadapkan pada kondisi keterbatasan kualitas SDM. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal karena masih terdapat program / kegiatan yang realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.

Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi, komitmen kerja dan kinerja karyawan. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi, komitmen dan kinerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik / tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan komitmen kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program - program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan komitmen kerja yang tinggi.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada KSU Putri Mandiri Sejahtera Indramayu. penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini kompetensi dan komitmen dijadikan sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai pada KSU Putri Mandiri Sejahtera dan objeknya yaitu kompetensi, komitmen serta kinerja pegawai Pada KSU Putri Mandiri Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada KSU Putri Mandiri Sejahtera yang berjumlah 16 orang.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Metode ini merupakan penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh dalam penelitian ini. Tujuannya untuk menjelaskan aspek-aspek yang sesuai atau relevan dengan fenomena yang diamati dan menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada.

Sedangkan ditinjau dari sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) data primer yang berupa kompetensi pegawai, komitmen organisasional dan kinerja pegawai, (2) data sekunder yang berupa hasil telah data kuantitatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data penelitian adalah, (1) teknik Kuesioner. Data yang diperoleh yaitu data tanggapan karyawan terhadap kompetensi, komitmen, dan kinerja karyawan. (2) Wawancara. Berfungsi sebagai metode pelengkap untuk mendapat informasi secara lisan dengan tujuan agar mendapatkan data untuk menjelaskan permasalahan, wawancara dilakukan langsung dengan pimpinan dan beberapa pegawai pada KSU Putri Mandiri Sejahtera.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang disebar kepada responden dan wawancara sebagai instrumen pengumpulan data dalam bentuk pedoman wawancara. Terdapat dua uji yang dilakukan dalam instrumen penelitian yaitu: (1) pengujian validitas instrumen, (2) pengujian reliabilitas instrumen.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh kompetensi (X1) dan komitmen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

HASIL

Hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda untuk

mengetahui pengaruh pada kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada KSU Putri Mandiri Sejahtera Indramayu, populasi penelitian menggunakan 16 karyawan. Perhitungan uji statistik analisis regresi berganda menggunakan bantuan Program SPSS 23.0 For Windows.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda Pengaruh Kompetensi (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan hubungan antar variabel sebagai berikut. Pertama, ada pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSU Putri Mandiri Sejahtera Indramayu, hal tersebut menunjukkan nilai $0,096 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara individu atau parsial terhadap variabel kinerja karyawan KSU Putri Mandiri Sejahtera. Dari karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang terbesar dari lulusan SMA/SMK (SLTA) yaitu sebesar 82%. Dan dari responden masih banyak yang menjawab ragu-ragu sebesar 0,78%, terutama pada butir pertanyaan nomor 1,3,4,6,7 dan 9. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak diantara karyawan yang merasa tidak percaya diri akan kompetensi yang dimilikinya. Kedua, apa Komitmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh yang signifikan secara individu atau parsial terhadap variabel kinerja karyawan KSU Putri Mandiri Sejahtera, komitmen kerja merupakan suatu keterikatan kuat antara pegawai atau karyawan dengan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 9,56%. Dari karakteristik masa bekerja yang terbesar adalah 43% dari masa kerja 1 - 5 tahun, ketiga apa kompetensi dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,0%. Artinya, jika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi untuk perusahaan, maka akan mempunyai komitmen yang tinggi untuk perusahaan, sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja tinggi. Jelaskan sebesar 58,0% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompetensi dan komitmen menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada KSU Putri Mandiri Sejahtera Indramayu, dapat dipengaruhi oleh keduanya secara bersamaan, Hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kinerja dilakukan oleh Diah & Nugraheni, (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat serupa diungkapkan Distyawaty (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Soekidjian (2009) yaitu kemampuan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi, hal serupa juga diungkapkan Steers dan Poeter (1983) yang mengatakan bahwa komitmen mencakup kesamaan nilai dan tujuan antara individu dan perusahaan, keterlibatan anggota dan juga loyalitas dari anggota.

Menurut Gary Dessler "Produktivitas kerja adalah "ukuran sejauh mana perusahaan mengubah input menjadi output." Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana seseorang, tim, atau organisasi dapat menghasilkan output yang diinginkan dalam ekosistem dengan input yang digunakan. Ini mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam melakukan tugas atau kegiatan yang ditetapkan. Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan untuk mencapai hasil yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Pendapat lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron yang membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi empat faktor, yaitu: Faktor Individu, meliputi: keahlian, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen organisasi; Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas keberanian/ semangat, pedoman pemberian semangat pada manajer dan pemimpin kelompok organisasi; Faktor Kelompok, meliputi: sistem pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi; Faktor Situasional, meliputi: perubahan dan tekanan lingkungan dan eksternal.

KESIMPULAN

Kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,096 > 0,05$. Dapat dilihat dari karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang terbesar dari lulusan SMA/SMK (SLTA) yaitu sebesar 82%. Dan dari responden masih banyak yang menjawab Ragu - Ragu sebesar 0,78%, terutama pada butir pertanyaan nomor 1,3,4,6,7 dan 9. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak diantara karyawan yang merasa tidak percaya diri akan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini didukung oleh kinerja karyawan merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas – aktivitas selama periode tertentu.

Komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Komitmen kerja merupakan suatu keterikatan kuat antara pegawai atau karyawan dengan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 9,56%, karakteristik masa bekerja yang terbesar adalah 43% dari masa kerja 1 - 5 tahun, Hal ini sejalan dengan hubungan antara komitmen yang menentukan hubungan yang kuat antara komitmen dan kinerja karyawan untuk kebutuhan finansial yang rendah dari pada orang yang kebutuhan tinggi.

Kompetensi dan Komitmen terhadap kinerja karyawan KSU Putri Mandiri Sejahtera sebesar 42,0%. Semakin baik kompetensi dan komitmen, maka semakin baik kinerja karyawan. maka karyawan memiliki kompetensi yang tinggi untuk perusahaan, dan akan mempunyai komitmen yang tinggi untuk perusahaan, sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja tinggi. Dijelaskan sebesar 58,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam model penelitian ini. 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).

IMPLIKASI

Kompetensi dan komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel - variabel tersebut harus diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus untuk kemajuan perusahaan.

Kompetensi merupakan keahlian mendasar untuk menempati posisi dan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian karyawan serta meningkatkan kompetensi yang sudah ada. Komitmen merupakan faktor penggerak dalam organisasi dimana karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan tenaga dan tanggung jawab sepenuhnya kepada perusahaan.

SARAN

Bagi Akademisi. Bagi kalangan akademisi, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian - penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sesuai dengan pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Kemudian disarankan ruang lingkup penelitian selanjutnya untuk bisa dilakukan dalam ruang lingkup yang lebih luas dari populasi yang dilakukan pada penelitian ini. Sehingga sample yang digunakan dapat lebih banyak agar dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kompetensi dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

Bagi Perusahaan. Diharapkan perusahaan dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan antar karyawan agar dapat menunjang pencapaian kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dicapai apabila memiliki kompetensi yang baik serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kompetensi dan faktor-faktor lain yang dapat menjaga komitmen karyawan untuk

tetap bertahan bekerja diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andardinata, A., Aswar, N. F., Alimuddin, M. I., & Ramli, R. W. (2023). The Effect of Leadership and Organizational Commitment on Employee Performance at the Department of Trade and Industry of Gowa Regency. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(2), 628-634.
- Syarifudin, A., & Widodo, S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA BAKSIL TNI. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 12(2).
- Suwardi, S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT KOTA TANGERANG. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 01-09.
- Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 437-452.
- Putri, V. M., & Afriyadi, R. (2020, December). Penerapan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Ainiyah Indomitra Sejahtera Sukabumi. In *SEMNASSTERA (Seminar Nasional Teknologi dan Riset Terapan)* (Vol. 2, pp. 241-257).
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- PARNO, P. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG PALEMBANG (Doctoral dissertation, 021008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG).
- Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2).
- Milayani, N. M., Parwita, G. B. S., & Prastyadewi, M. I. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN GIANYAR. *EMAS*, 4(8), 1930-1943.
- Milayani, N. M., Parwita, G. B. S., & Prastyadewi, M. I. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN GIANYAR. *EMAS*, 4(8), 1930-1943.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 24-33.
- Anggraini, R., sebagai Sarana, P. T. I., Bradley, R. V., Pridmore, J. L., & Byrd, T. A. Agustiningsih, Maulina; Taufik, Taufeni; Indrawati, Novita. Pengaruh Good Bilancia: *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2020, 4.1: 80-91. *Akuntansi Sektor Publik: ISBN 978-979-076-777-5 Jakarta Mitra Wacana Media 2017-1j1-368 hal.* *Journal of Management Information Systems*, 23(2), 267-294.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 24-33.
- Tombiling, R. A. M. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana.
- Jatiawan, I. G. N. P. S., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA PROVINSI

- BALI. EMAS, 4(4), 866-881.
- Emron, A. Y., & Komariyah, I. Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Garuda Mitra Di Pontianak.
- Ridwan, D. F., Affandi, H. A., & Setia, B. I. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA SAMSAT KOTAMOBAGU–BOLAANG MONGONDOW SELATAN (Doctoral dissertation, Unuversitas Pasundan).
- Karmilawati, K., Kurniawansyah, K., & Rahayu, S. (2023). STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 11(3), 489-500.
- SARASWATI, L. A. A. (2023). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT PAKRAMAN PERAUPAN PEGUYANGAN DENPASAR (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Angraeni, E. F., Alawiyah, N., & Widadi, P. M. (2024). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(9), 61-70.
- Syukri, A. F., Rahayu, A. S., Larasati, A. D., Situmorang, B., Rafly, M., Putri, Z. A., ... & Hadita, H. (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (*Literature Review MSDM*). *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 138-147.
- Emron, A. Y., & Komariyah, I. Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Garuda Mitra Di Pontianak.
- Rijanto, R. (2023). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *JURNAL EMA*, 1(01), 17-24.
- Silvana, T. B. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Pt Jaya Makmur) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(1), 39-54.
- Panggabean, S., Kristanto, Y., & Rahayu, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kyoraku Blowmolding. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 8165-8181.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Fasha, Y., Karsudjono, A. J., & Fitr, S. (2023). EFEKTIVITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN. *AI-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(1), 90-103.
- Azizah, A., & Febrian, F. PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANDUNG. *BOOK CHAPTER-Vol. 3*, 18.
- FAHMI, M. H. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TENTANG PROGRAM PERLINDUNGAN SOSIAL BENCANA OLEH DINAS SOSIAL KOTA BANDUNG (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).
- Sri, R. R. (2023). PENINGKATAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TENAGA PENDIDIK DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI MTS GUPPI 1 BABATAN (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Ellyta, E., & Ekawati, E. (2021). Peranan Penyuluh Pada Usahatani Padi di Masa Pandemi Covid-19

- di Desa Sambora Kecamatan Toho Kabupaten Mempawah. ZIRAA'AH MAJALAH ILMIAH PERTANIAN, 46(3), 315-326.
- Pantow, L. Y., Kawulur, A., & Wuryaningrat, N. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Pada Kurikulum Merdeka Terhadap Hasil Belajar Siswa yang di Moderasi oleh Penggunaan Teknologi Informasi (Studi pada SMA Seminari Fransiscus Xaverius Kakaskasen). YUME: Journal of Management, 6(3).
- Ulhak, A. Z., Tarmizi, T., & Ahmad, S. (2023). ANALISIS PENGELOLAAN DANA ZAKAT TERHADAP PENINGKATAN EKONOMI MASYARAKAT KOTA JAMBI (STUDI KASUS BAZNAS KOTA JAMBI). Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 3(3), 294-313.
- TASYA, P. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TANGERANG GAS INDUSTRI (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Dara, D., & Kamil, I. (2023). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage dan Capital Intensity Terhadap Tax Avoidance. Revenue: Lentera Bisnis Manajemen, 1(04), 140-148.
- Syarif, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Journal of Research and Publication Innovation, 1(4), 1117-1127.