

## **Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan**

<sup>1)</sup>Muhammad Riski Syahputra Tarigan, <sup>2)</sup>Robby Samuel Butarbutar,  
<sup>3)</sup>Hendra Hasibuan, <sup>4)</sup>Jonny Maruli Tua Siboro

Universitas Prima Indonesia

### **ABSTRAK**

Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta prestasi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kompetensi dan komitmen. Kompetensi merupakan karakteristik dasar, bagian dari kepribadian yang melekat pada diri seseorang, serta perilakunya dapat di prediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan. Komitmen menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dengan etnis lainnya (salah satunya adalah organisasi itu sendiri). PT. United Rope Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi tali. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 478 orang. Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel 218 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan dengan nilai koefisien determinansi sebesar 0,857 atau 85,7%, sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kesimpulan penelitian adalah secara serempak dan parsial kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi PT. United Rope Medan.

**Kata kunci:** Kompetensi, Komitmen, Prestasi

### **ABSTRACT**

*Work performance is the result of one's efforts determined by the ability of his personal characteristics and achievements on his role in the job. Factors that influence work performance are competence and commitment. Competence is a basic characteristic, part of the personality inherent in a person, and its behavior can be predicted in various circumstances of work tasks. Commitment explains the differences in relations between members of the organization and other ethnicities (one of them is the organization itself). PT. United Rope Medan is a company engaged in rope production. The research method uses a quantitative approach, the type of research used is quantitative descriptive. Data collection is done by interviews, questionnaires and documentation studies. Analysis of the data used is multiple linear regression. The population is all employees totaling 478 people. Determination of samples in the study using the Slovin formula, so that a sample of 218 respondents was obtained. The results showed that competency and commitment simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance with a determinant coefficient of 0.857 or 85.7%, while the remaining 14.3% was influenced by other factors. The conclusion of the study is that simultaneously and partially competence and commitment have a significant effect on the achievement at PT. United Rope Medan.*

**Keywords:** *Competence, Commitment, Achievement*

## 1. Pendahuluan

Perusahaan didirikan dengan harapan dapat beroperasi pada tingkat yang tinggi, serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan, maupun perusahaan tempat ia berkerja. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi perusahaan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, misalnya kompetensi karyawan. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Selain kompetensi, komitmen kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi cenderung akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga prestasi kerjanya meningkat. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen kerja rendah akan kehilangan semangat kerja dan berdampak terhadap penurunan prestasi kerjanya.

PT. United Rope Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi tali. Masalah yang terjadi di perusahaan ini adalah tidak tercapainya target perusahaan yang mengindikasikan adanya masalah menurunnya prestasi kerja karyawan pada periode tersebut.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 1 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013:209) menekankan bahwa kompetensi dari

sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk melaksanakan peran tertentu menghasilkan kerja yang memuaskan.

Menurut Suparyadi (2015:245) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul

Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik berpeluang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kompetensi yang buruk.

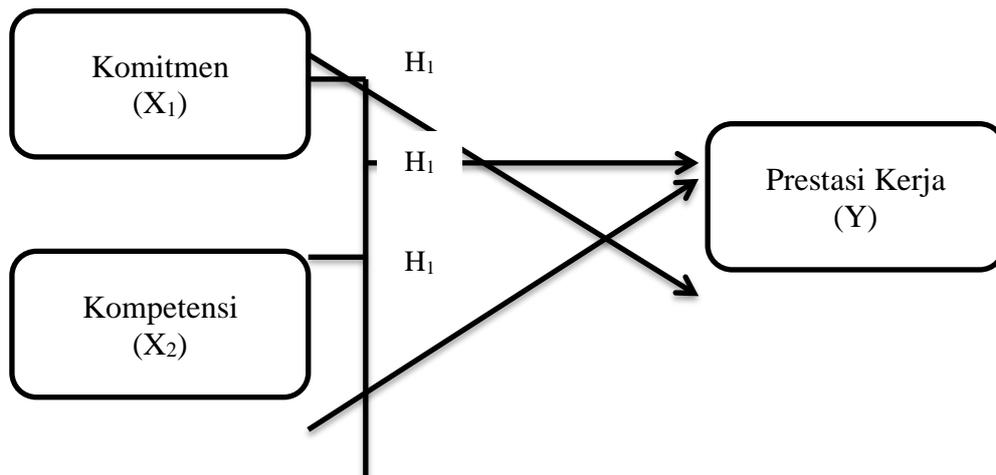
### 2 Teori Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Istiqomah (2003) Komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2016), menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan mengembangkan tiga pilar organisasi, yaitu *performance alignment*, *psychological alignment*, dan *capacity for training and change*.

### 3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang diuraikan sebelumnya mengenai variabel kompetensi dan komitmen serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



**Gambar II.I**  
**Kerangka Konseptual**

### 3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bersifat *descriptive explanatory*. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. United Rope Medan, yang berjumlah 478 orang. Sampel penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 218 orang, sedangkan untuk uji validitas diambil 30 orang responden di luar sampel penelitian.

#### 1 Indikator Kompetensi

Menurut Abdullah (2014:52), menjelaskan komponen yang membentuk kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang, mudah diketahui dan diidentifikasi
2. Keterampilan, merupakan kemampuan seorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu.
3. Konsep diri, merupakan sikap yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki seseorang

4. Ciri diri, merupakan karakter bawaan, misalnya reaksi yang konstan terhadap tertentu.
5. Motif, yaitu sesuatu yang dipikirkan, diinginkan, oleh seseorang secara konstan yang dapat menghasilkan perbuatan.

#### 2 Indikator Komitmen

Menurut Triana (2016:123), ada 3 hal dalam memahami komitmen yaitu:

1. Komitmen sebagai pengorbanan dan investasi energy individu terhadap organisasi. Pendekatan ini menganalisis bahwa komitmen lebih banyak menjadi urusan individu dari pada organisasi.
2. Komitmen sebagai hubungan timbal balik (saling memerlukan antara organisasi dengan individu) pendekatan ini menganalisis bahwa komitmen bukan saja urusan individu tetapi juga menjadi urusan organisasi
3. Komitmen dipandang sebagai pemeliharaan kesetiaan. Pendekatan ini menganalisis komitmen sebagai suatu upaya untuk melekatkan organisasi.

## 2 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009:152) indikator prestasi kerja dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecelakaan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absens

## 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel IV.12

Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,523	,594		,881	,379
Kompetensi	,655	,022	,764	29,199	,000
Komitmen	,396	,026	,394	15,049	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil penelitian 2019, data diolah

Berdasarkan Tabel IV.12 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,523 + 0,655X_1 + 0,396X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,523 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel kompetensi dan komitmen, maka nilai prestasi sebesar 0,523 satuan.
2. Variabel kompetensi sebesar 0,655 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan 1

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Menurut Sugiyono(2005:106), “jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 maka butir pertanyaan sudah dianggap valid”.

Menurut Ghazali (2009:130), reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

satuan, maka nilai variabel prestasi akan naik sebesar 0,655 satuan.

3. Variabel komitmen sebesar 0,396 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi 1 satuan, maka nilai variabel prestasi akan naik sebesar 0,396 satuan.

#### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan positif dan signifikansi variabel bebas yaitu kompetensi dan komitmen terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2806,432	2	1403,216	653,097	,000 <sup>b</sup>
Residual	461,940	215	2,149		
Total	3268,372	217			

*Sumber: Hasil penelitian 2019*

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 653,097 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,04. Dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.

**Tabel IV.15**  
**Hasil Uji t Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,523	,594		,881	,379
Kompetensi	,655	,022	,764	29,199	,000
Komitmen	,396	,026	,394	15,049	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber: Hasil penelitian 2019*

Berdasarkan tabel IV.15 diatas, hasil uji parsial diperoleh dengan hasil:

1. Uji hipotesis parsial variabel kompetensi dari tabel tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi ( $X_1$ ) adalah sebesar 29,199 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $29,199 > 1,971$ ) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.

2. Uji hipotesis parsial variabel komitmen dari tabel tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen ( $X_2$ ) adalah sebesar 15,049 dengan signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15,049 > 1,971$ ) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.

### Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinansi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen, dimana nilai  $R^2$  berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ .

**Tabel IV.13**  
**Nilai Koefisien Determinansi (*R square*)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 <sup>a</sup>	,859	,857	1,466

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

*Sumber: Hasil penelitian 2019, data diolah*

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, nilai *adjusted R square* adalah 0,857 yang artinya bahwa kemampuan variansi variabel kompetensi dan komitmen dapat menjelaskan variansi prestasi kerja adalah sebesar 85,7% dan sisanya 14,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik, disiplin kerja, kompensasi, pengawasan, stress kerja, dan lain sebagainya.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi ( $X_1$ ) adalah sebesar 29,199 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $29,199 > 1,971$ ) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.

#### Komitmen Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel komitmen memiliki nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen ( $X_2$ ) adalah sebesar 15,049 dengan signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15,049 > 1,971$ ) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.

#### Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 653,097 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,04. Dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.

### 5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. United Rope Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. United Rope Medan
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. United Rope Medan

**Daftar Pustaka**

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFYOGYAKARTA.
- \_\_\_\_\_.2014.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFYOGYAKARTA.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rodakarya.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2011. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2012. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul.2011. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta : Rajawali Pers.