

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persada Selaras Indonesia

Haris Fauzi¹, Engkun Kurnadi², Neni Sri Nuraeni³

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

harisfauzi@unma.ac.id¹, kurnadiengkun@gmail.com², nenisrinuraeni@gmail.com³

Abstract

Employee performance is something that has an important role in terms of productivity and success of an organizational activity because employee efficiency is very important for the development of a workplace activity. High employee performance will bring positive contributions to the company. This research aims to determine the influence of work competency and work commitment on employee performance. The method used in this research is descriptive and verification analysis. The population is employees of PT. Persada Selaras Indonesia, totaling 93 people, with a sample of all employees of PT. Persada Selaras Indonesia as many as 93 people. The sampling technique used is saturated sampling. Data collection techniques include observation, interviews, and distributing questionnaires. The analytical tools used are classical assumption tests, multiple linear regression, coefficient of determination, model feasibility tests and partial hypothesis testing (t test). The results of this research show that work competency and work commitment have a positive and significant effect on employee performance at PT Persada Selaras Indonesia.

Keywords:

Employee Performance; Work Commitment; Work Competency

PENDAHULUAN

Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya. Sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan yang harus dimiliki perusahaan, karena manusia merupakan faktor penggerak bagi kelangsungan suatu perusahaan (Qustolani & Rusyanti, 2020:303). Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus di kelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya (Arif, 2022:1). Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal

dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional (Jafar, 2018:1). Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh organisasi dalam mencapai tujuannya adalah masalah pelaksanaan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari kombinasi usaha dan peluang yang dapat diukur melalui dampak yang dihasilkan. Kinerja ini merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Menurut Batubara (2020), “kinerja yang baik dari karyawan memiliki ciri-ciri berikut : Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

tugas dengan akurat dan efisien, karyawan bersedia untuk mematuhi peraturan perusahaan, karyawan mampu bekerja sesuai jadwal yang ditentukan, dan karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan” (Lestari & Yohanson, 2021). Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola kinerja karyawan untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Sugiardi, Hidayat, & Mujibno, 2022:2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi harus didukung oleh beberapa komponen salah satunya kompetensi kerja dan komitmen kerja (Pandaleke, 2019). Karena, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi akan dapat mendukung peningkatan

prestasi kinerja pegawai (Kurniasih, 2022:37). Selain kompetensi, SDM yang unggul dapat dilihat juga dari seberapa besar komitmen terhadap suatu organisasi, sebab komitmen terhadap organisasi berusaha memberikan suatu usaha seseorang untuk ikut terlibat dalam suatu bagian dari organisasi. Apabila komitmen organisasi dimiliki oleh individu dalam mengembangkan organisasi, maka semakin tinggi juga kinerja setiap individu yang dihasilkan (Nurhidayati, et al. 2023 dalam Susi Mutiara & Budiharjo, 2024:227)

PT. Persada Selaras Indonesia adalah contoh perusahaan yang mengakui pentingnya kinerja karyawan. Ini adalah anak perusahaan dari PT. Karya Maju Pratama, yang beroperasi di sektor non-otomotif. Selain memproduksi komponen otomotif, PT. Persada Selaras Indonesia juga berperan dalam pembuatan Metal Stamping Press, Standard Parts For Dies, Mold, General Suppliers, Jig & Fixture. Setelah melakukan survei awal dan wawancara langsung dengan pihak HRD PT. Persada Selaras Indonesia, menyatakan bahwa terjadinya perbedaan antara target dan realisasi produk barang PT. Persada Selaras Indonesia pada periode Januari 2023 – Desember 2023, dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1
Target dan Realisasi Produksi PT. Persada Selaras Indonesia
Periode Januari - Desember 2023

Periode	Target	Realisasi	Pencapaian
Januari	1.420.000	1.488.434	105%
Februari	1.420.000	1.256.478	88%
Maret	1.586.000	1.533.391	97%
April	1.053.000	1.011.053	96%
Mei	1.532.205	1.608.439	105%
Juni	1.460.000	1.524.124	104%
Juli	1.500.000	1.463.404	98%

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Agustus	1.590.000	1.521.773	96%
September	1.500.000	1.352.677	90%
Oktober	1.557.500	1.486.730	95%
November	1.550.000	1.487.082	96%
Desember	997.500	939.160	94%
Jumlah Rata-rata			97%

Sumber: PT. Persada Selaras Indonesia, 2023

Dari tabel 1, terlihat bahwa ada fluktuasi dalam pencapaian target dan realisasi produksi PT. Persada Selaras Indonesia. Dimana tingkat produksi tertinggi berada pada bulan Mei 2023 pencapaian produksinya mencapai 105%. Dan tingkat produksi terendah terjadi pada bulan Februari 2023 pencapaian produksinya mencapai 88%. Dari data ini, dapat diketahui bahwa karyawan belum mencapai tingkat ideal dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi, yang menyebabkan fluktuasi dalam kinerja karyawan. Terjadinya perbedaan antara target dan realisasi disebabkan oleh adanya masalah yang sering dihadapi PT. Persada Selaras Indonesia yaitu ada beberapa karyawan yang masih kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya. Seperti masih banyak membuat kesalahan barang NG, masih melakukan jumping proses dan kesalahan dalam menghitung barang yang akan dikirim ke customer.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang kompetensi kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan dengan tujuan yang hendak dicapai untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris terhadap pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Selaras Indonesia dan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Selaras Indonesia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka adanya perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo dalam Yulianti (2019:13) Kompetensi adalah melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut.

Menurut Wibowo dalam Yulianti (2019:16) ada lima indikator untuk mengukur kompetensi, yaitu :

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Komitmen Kerja

Menurut Ricard dalam Purnamasari (2021:10) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Ricard dalam Purnamasari (2021:10) menyatakan ada enam indikator komitmen kerja yaitu :

1. Kepercayaan dan dukungan pada nilai perusahaan yang tinggi
2. Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama perusahaan
3. Hasrat untuk memelihara keanggotaan perusahaan
4. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota
5. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan
6. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan perusahaan

Kinerja Karyawan

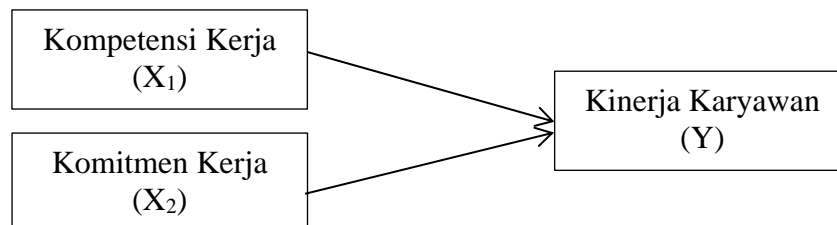
Menurut Robins dalam Setiadi (2022:24) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Robins dalam Setiadi (2022:31) indikator-indikator kinerja karyawan meliputi :

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. ketepatan waktu
4. kehadiran
5. kemampuan kerja sama

Kerangka Pemikiran

Peneliti menggambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Dari penjelasan teoritis pustaka di atas maka hipotesis yang diajukan , yaitu sebagai berikut :

1. H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. H2 : Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono,

2020:2). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan melakukan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dimana populasi dan sampelnya yaitu sebanyak 93 karyawan PT. Persada Selaras Indonesia, dengan teknik sampling berupa sampling jenuh. Adapun jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 26.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa dari 93 responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 79 orang, wanita 14 orang, dengan usia 19-30 tahun berjumlah 81 orang, usia 31-40 orang berjumlah 9 orang, usia 41-50 berjumlah 3 orang dan berpendidikan SMA/SMA berjumlah 89 orang, pendidikan Sarjana berjumlah 4 orang. Serta lama bekerja <1 tahun berjumlah 8 orang, 1-5 tahun berjumlah 84 orang dan 6-10 tahun berjumlah 1 orang.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil kuesioner tanggapan responden terhadap kompetensi kerja memiliki total skor sebesar 2.330 berada pada kriteria tinggi dengan rentang 1.896 – 2.341.

Skor tertinggi sebesar 388 sedangkan skor terendah sebesar 388.

Untuk hasil kuesioner tanggapan responden terhadap komitmen kerja memiliki total skor sebesar 2.729 berada pada kriteria sangat tinggi dengan rentang 2.735 – 3.255. Skor tertinggi sebesar 411 sedangkan skor terendah sebesar 375.

Serta hasil kuesioner tanggapan responden terhadap kompetensi kerja memiliki total skor sebesar 1.920 berada pada kriteria tinggi dengan rentang 1.581 – 1.952. Skor tertinggi sebesar 392 sedangkan skor terendah sebesar 357.

Analisis Verifikatif

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2

Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,03462377
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,039
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,191 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

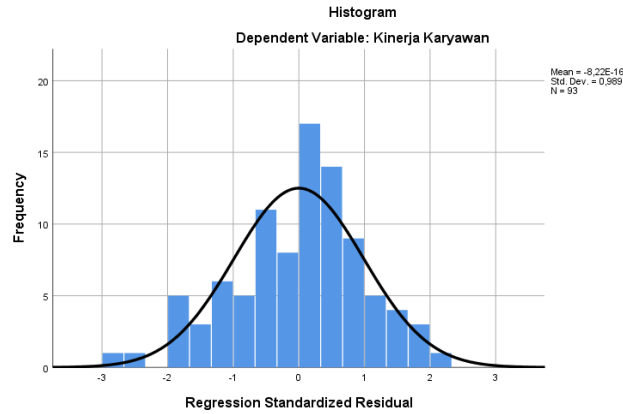
Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil pengolahan diketahui bahwa Asymp.Sig pada output Kolmogorov-Smirnov seluruhnya 0,191c >

0,05 maka seluruh data variabel (nilai residual) berdistribusi normal.

Adapun hasil grafik histogramnya, yaitu sebagai berikut :

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>



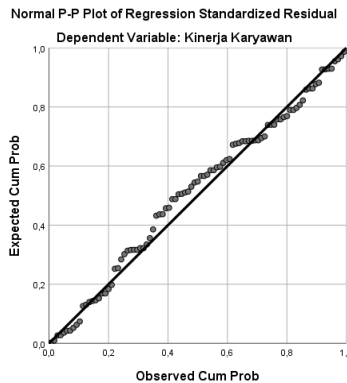
Sumber : Output SPSS 26, 2024

Gambar 2
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal, karena grafik histogram berbentuk simetris tidak condong ke kiri maupun ke kanan. Maka dapat dikatakan bahwa data memiliki

nilai nilai residual yang berdistribusi normal.

Selain pengujian Kolmogrov-Smirnov dan grafik histogram, penelitian ini menggunakan pengujian P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : SPSS 26, 2024

Gambar 3
Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 3 terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonalnya, dengan penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan ketiga uji tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas berdasarkan hasil pengujian SPSS, yaitu sebagai berikut :

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	4,811	2,160		2,228	,028		
1							
Kompetensi Kerja	,315	,087	,338	3,634	,000	,942	1,061
Komitmen Kerja	,279	,082	,316	3,392	,001	,942	1,061

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 202

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa variabel kompetensi kerja dengan nilai VIF sebesar $1,061 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,942 > 0,10$, sedangkan variabel komitmen kerja dengan nilai VIF sebesar $1,061 < 10$ dan nilai Tolerance $0,942 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada

multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi sehingga variabel dapat digunakan.

3. Uji Autokorelasi

Berikut ini adalah hasil uji autokorelasi berdasarkan pengujian SPSS :

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,515 ^a	,265	,249	2,057106	1,980

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 2024

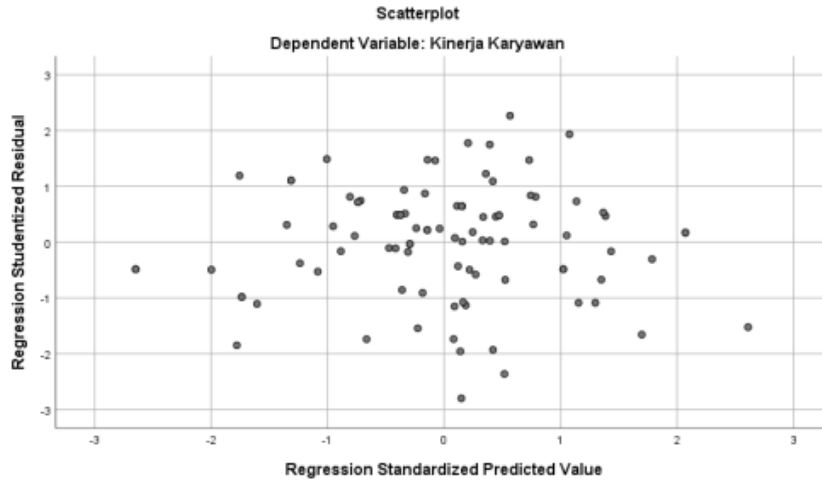
Berdasarkan tabel 4 maka dapat diketahui nilai dw (Durbin-Watson) = 1,980. Untuk mengetahui $dU - dL$ dapat dilihat pada tabel Durbin-Watson dengan $n = 93$ dan $k = 2$ (jumlah variabel independen). Maka, $dU = 1,7066$ dan $dL = 1,6188$, sehingga persamaan dalam penelitian ini yang sesuai adalah $dU < d < 4 - dU$, yaitu

$1,7066 < 1,980 < 2,2923$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dasar keputusannya ditolak, karena tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji SPSS 26m berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas :

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>



Sumber : Output SPSS 26, 2024

Gambar 3
Grafik Normal Scatterplot

Berdasarkan pada gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini

dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada hasil pengujian SPSS 26 :

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4,811	2,160		2,228	,028
1 Kompetensi Kerja	,315	,087	,338	3,634	,000
Komitmen Kerja	,279	,082	,316	3,392	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis nilai unstandardized coefficients B tersebut dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 4,811 + 0,315X_1 + 0,279X_2 + \epsilon$$

Dari pernyataan diatas, maka diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta dalam model regresi sebesar 4,811. Artinya jika semua variabel bebas

(kompetensi kerja dan komitmen kerja) memiliki nilai 0 (0) maka nilai variabel terikat kinerja karyawan sebesar 4,811.

2. Koefisien regresi kompetensi kerja (X1) sebesar 0,315 dan bertanda positif. Artinya jika variabel kompetensi kerja disuatu perusahaan dilakukan dengan

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi komitmen kerja (X2) sebesar 0,279 dan bertanda positif. Artinya jika variabel komitmen kerja disuatu perusahaan dilakukan dengan

baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi, dari pengujian SPSS 26 :

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Coefficients^a

	Model	Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	Kompetensi Kerja	,414	,358	,328
	Komitmen Kerja	,397	,337	,306

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 6 terdapat nilai *Zero-Order* untuk masing-masing variabel dan dapat dihitung sebagai berikut ini :

1. Koefisien determinasi kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,414)^2 \times 100\% \\
 &= 17,13\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi kompetensi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,13%.

2. Koefisien determinasi komitmen kerja terhadap kinerja karyawan

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,397)^2 \times 100\% \\
 &= 15,76\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi kompetensi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 15,76%.

Uji Kelayakan Model

Hasil uji kelayakan model, dapat dilihat pada hasil pengujian SPSS 26 berikut ini :

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,646	2	68,823	16,264	,000 ^b
	Residual	380,852	90	4,232		
	Total	518,498	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja

Sumber : Output SPSS 26, 2024

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 16,264 pada taraf signifikansi 5% dengan nilai profitabilitas (sig) = 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,10 yang berarti bahwa nilai F_{hitung} 16,264 dan signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau *fit*

untuk memprediksi kinerja karyawan PT. Persada Selaras Indonesia.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Hasil uji kelayakan model, dapat dilihat pada hasil pengujian SPSS 26 berikut ini :

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,811	2,160		2,228	,028
1 Kompetensi Kerja	,315	,087	,338	3,634	,000
Komitmen Kerja	,279	,082	,316	3,392	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 8 uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 variabel kompetensi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,634 dengan tingkat signifikansi 0,000. Pada derajat bebas (df) = $n-k = 93 - 2 = 91$ dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Variabel kompetensi kerja dengan t_{hitung} sebesar $3,634 > 1,986$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H_1) tersebut terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 variabel komunikasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,392 dengan tingkat signifikansi 0,000. Pada

derajat bebas (df) = $n-k = 93 - 2 = 91$ dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Variabel komitmen kerja dengan t_{hitung} sebesar $3,392 > 1,986$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,5$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H_2) tersebut terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa kompetensi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi dan berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, kompetensi kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

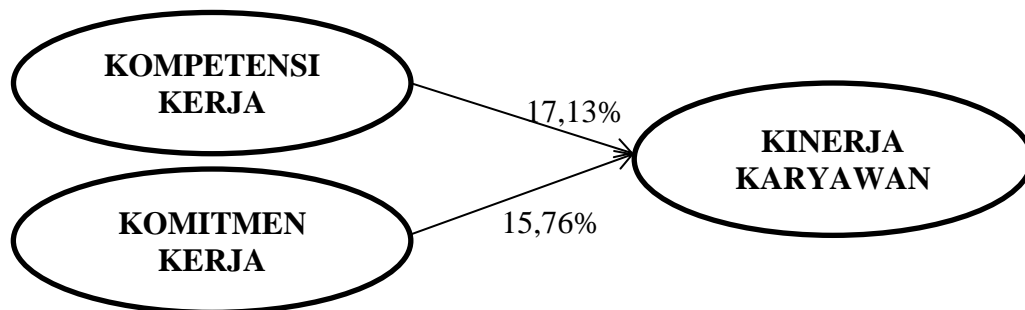
besar dari t_{tabel} . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aulia (2021) dan Faustyna (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi kerja pada suatu perusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian komiitmen kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa komitmen kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi dan berdasarkan

pengujian hipotesis secara parsial, komitmen kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susanto & Sukoco (2019) dan Salsabila & Hermana (2021) yang menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen kerja pada suatu perusahaan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

Dari hasil perhitungan antara variabel penelitian, dapat dibuatkan dalam gambar paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 4
Hasil Penelitian

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Persada Selaras Indonesia, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kompetensi kerja dan komitmen kerja karyawan PT. Persada Selaras Indonesia sudah sangat memuaskan. Hal ini tergambar pada hasil jawaban dari penyebaran kuesioner yang baik. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka

kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Selaras Indonesia. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja maka, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Selaras Indonesia. Hal tersebut mengindikasikan bahwa

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

semakin tinggi komitmen kerja maka, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, H. (2022). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- Faustyna, F. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(01), 49–63.
- Jafar, A. K. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Kurniasih, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Paviliun Tandang pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 336–352.
- Lestari, A., & Yohanson. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aidia Grade Hotel & Conferences*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Meita, P., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Jurnal Responsive*, 3, 117–129.
- Pandaleke, D. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 199–210.
- Purnamasari, R. E. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Qustolani, A., & Rusyanti. (2020). Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pancaragam Toyindo Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 302–315.
- Salsabila, S., & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53.
- Setiadi, D. S. N. (2022). *Pengaruh Penempatan, Budaya dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survei Penelitian terhadap Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran)*. Universitas Siliwangi.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Sugiardi, A., Hidayat, M. H., & Mujibno, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 216–225.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

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.

Susi Mutiara, S., & Budiharjo, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Pekalongan Selatan. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 226–239.

Yulianti, S. (2019). *Analisis Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara Kota Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.