

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG TOMOHON

Regina Vinny Sualang¹, Tinneke E.M. Sumual², Robert R. Winerungan³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado

¹sualangregina@gmail.com ²tinneke.sumual@unima.ac.id ³robertwinerungan@unima.ac.id

Diterima : 15-03-2021
Direvisi : 31-03-2021
Disetujui : 02-04-2021

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja organisasi pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Tomohon. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil dari analisis penelitian ini menunjukkan kompetensi karyawan dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Tomohon.

Kata kunci: Kompetensi Karyawan; Komitmen Kerja; Kinerja Organisasi

Abstract This study aims to analyze the influence of leadership competence and work commitment on organizational performance at PT. Pegadaian (PERSERO) Branch of Tomohon. Analysis of the data used in this study includes: validity and reliability of research instruments, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The current results of this analysis showed that leadership competence and work commitment have a significant effect on organizational performance at PT. Pegadaian (PERSERO) Branch Tomohon.

Keywords: employee competency; work commitment; organizational performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan ciptaan Tuhan yang paling sempurna jika dibandingkan dengan makhluk lainnya. Manusia mempunyai akal budi yang diberikan oleh Tuhan. Manusia diciptakan dengan talenta, kreativitas dan keterampilan. Didalam perekonomian sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Dalam menjalankan sebuah organisasi, sumber daya manusia harus memiliki keterampilan dan inovasi agar bisa membuat sebuah organisasi berjalan dengan baik ditengah banyaknya organisasi yang ada. Sumber daya manusia yang bisa bekerjasama dalam

sebuah organisasi akan membuat sebuah organisasi bisa bertahan. Dalam organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) mempunyai visi yaitu sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi *market leader* dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah ke bawah. Pada PT. Pegadaian (Persero) khususnya pada cabang Tomohon memiliki 52 pegawai.

Dalam hal ini peneliti melakukan observasi dan pengamatan bahwa di Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Tomohon terdapat permasalahan yang terkait dengan kompetensi karyawan yang kurang optimal, dimana karyawan kurang mengembangkan kemampuan dan

keterampilan yang dimiliki sedangkan kemampuan atau kompetensi karyawan sangat menjadi penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi. Dan ditemukan bahwa seorang karyawan yang seharusnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan yang kompetensi masih kurang dan masih jauh dari harapan. Kemudian apabila dilihat dari sisi komitmen kerja dari setiap karyawan atau pegawai pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Tomohon masih sangat kurang dan belum optimal. Hal itu dilihat dari kurangnya disiplin para karyawan saat masuk jam kerja dan ada yang pulang saat belum jam pulang kerja. Tentu hal itu akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi dan akan berdampak buruk pada reputasi organisasi tersebut. Hal ini terlihat bahwa komitmen kerja karyawan masih kurang dan belum maksimal dilihat dari kinerja dari organisasi perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Organisasi

Aditama & Widowati, (2017) menjelaskan bahwa kinerja organisasi yaitu pencapaian output pada level atau unit analisis pada suatu organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi. Mereka juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi terdiri dari:

- 1) Faktor pertama, yaitu individu yang terdiri dari visi, nilai-nilai, filosofi, pengetahuan, sifat, kompetensi, jenjang karir, gaya, dan minat.
- 2) Faktor kedua, yaitu lingkungan organisasi terdiri dari budaya dan iklim, struktur dan sistem, kedewasaan industri, posisi strategis organisasi, kompetensi inti serta konteks yang lebih besar.
- 3) Faktor ketiga, yaitu adalah permintaan pekerjaan terdiri dari tugas, fungsi dan peran masing-

masing anggota pada sebuah organisasi.

Komitmen Kerja

Nugroho (2018) menjelaskan bahwa komitmen kerja yaitu suatu keadaan dimana seseorang karyawan atau pimpinan memihak pada suatu organisasi tertentu termasuk tujuan-tujuan dan keinginannya dan turut serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Pengertian ini menunjukkan keterlibatan pekerjaan yang tinggi dimana individu memihak pada pekerjaan tertentu. Disisi lain, komitmen organisasional yang tinggi merujuk pada keberpihakan individu pada organisasi yang merekrutnya. Wirda & Azra, (2015) juga mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja; 1) *Justice and support* (keadilan dan dukungan), 2) *Shared values* (nilai bersama), 3) *Trust* (kepercayaan), 4) *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional), dan 5) *Employee involvement* (pelibatan pekerja).

Kompetensi Karyawan

Sumual, (2015) menjelaskan bahwa, Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja. Menurut Nella, (2019) kompetensi karyawan merupakan kemampuan atau kecakapan karyawan atau sumber daya manusia untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan sebagai keterampilan atau kecakapan yang dimiliki oleh karyawan tersebut untuk mencapai tujuan suatu organisasi. juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan yaitu, keyakinan dan nilai, ketrampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi dan kemampuan intelektual (Wirda et al., 2016).

Kerangka Berpikir

Kompetensi karyawan merupakan suatu persyaratan penting bagi efektivitas atau kesuksesan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) dalam mengemban peran, tugas, fungsi, atau pun tanggung jawabnya masing-masing. Berdasarkan definisi tersebut bisa disimpulkan bahwa kompetensi karyawan sangat berpengaruh penting bagi suatu organisasi. Karena karyawan harus bisa bekerja dan melakukan tugas dan kewajibannya agar bisa mencapai target dari suatu tujuan perusahaan.

H₁: Kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi

Komitmen kerja yaitu suatu keadaan dimana seseorang karyawan atau pimpinan berpihak pada organisasi tertentu beserta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen kerja juga berarti keinginan kuat dari seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk dan berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, termasuk keyakinan dan penerimaan pada nilai dan tujuan organisasi.

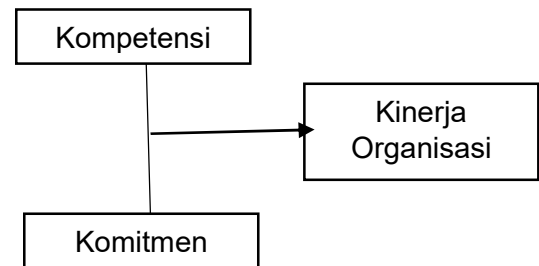
H₂: Komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi

Kinerja organisasi didefinisikan sebagai pencapaian atas hasil dari suatu level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada tingkat organisasi berkaitan dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berhasil mencapai visi, misi, dan tujuannya.

H₃: Kompetensi karyawan dan komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi

Dengan pemikiran awal mengenai penelitian ini adalah ketertarikan peneliti untuk mengetahui pengaruh kompetensi

karyawan dan komitmen kerja terhadap kinerja organisasi.



Gambar 1

Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan untuk kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dengan teknik pengumpulan data. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner atau angket. Peneliti menggunakan pendekatan ini karena masalah yang diteliti akan lebih mudah dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif serta bisa digunakan sebagai solusi terhadap permasalahan yang ada di lapangan.

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian saat ini adalah seluruh karyawan/pegawai yang bekerja pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Tomohon, yang berjumlah 52 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Tomohon, yang berjumlah 52 orang.

Sumber Data

a. Metode Kuesioner (Angket)

penelitian ini menggunakan angket dengan format tertutup dimana responden

diberikan pilihan jawaban. Daftar pertanyaan disusun dan diberikan kepada responden secara langsung di lokasi penelitian. Daftar pertanyaan terdiri dari demografis dan yang berkaitan dengan variabel kompetensi karyawan dan komitmen kerja serta kinerja organisasi. Karena data yang dihasilkan berbentuk kualitatif maka dipandang perlu di kuantitatifkan dengan mengubah ke dalam bentuk skor, yaitu dengan memberikan skor sebagai berikut:

- a. Jawaban A diberi skor 5 dengan kategori = sangat setuju.
- b. Jawaban B diberi skor 4 dengan kategori = setuju.
- c. Jawaban C diberi skor 3 dengan kategori = ragu-ragu.
- d. Jawaban D diberi skor 2 dengan kategori = tidak setuju.
- e. Jawaban E diberi skor 1 dengan kategori = sangat tidak setuju.

b. Metode Interview (Wawancara)

Metode wawancara atau interview digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila nilai validitas yang keluar tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti mempunyai tingkat validitas yang rendah. Suatu parameter dianggap valid jika pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuai dengan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Pada uji validitas ini dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n-2$, n = jumlah sampel. Dalam menentukan validitas suatu kuesioner yaitu jika r hitung $> r$ tabel dan bersifat positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid. Sedangkan jika r hitung $< r$ tabel dan bernilai negatif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu indikator yang dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal dengan melihat konsistensi atau kestabilan jawaban dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara, *one shot* atau dengan sekali pengukuran dan kemudian membandingkan hasilnya dengan parameter lain dalam konstruk yang sama. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,70$.

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan thitung lebih besar dari ttabel, maka menolak H_0 dan menerima H_a , sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan thitung lebih kecil dari ttabel, maka menerima H_0 dan menerima H_a . Sedangkan menentukan ttabel dengan cara $dk = n-1$ (jumlah sampel-1).

b. Uji Statistik Fisher (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian memiliki pengaruh secara

bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika nilai probabilitasnya $> 0,05$ dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk cara menggunakan F tabel yaitu $N1 = \text{jumlah variabel} - 1$ dan $N2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$.

Teknik Analisis Data

Teknik atau metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode analisis penelitian ini digunakan karena lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda adalah berikut:

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

Y = Kinerja Organisasi

a = Konstanta

X_1 = Kompetensi Karyawan

X_2 = Komitmen Kerja

b_1b_2 = Koefisien Regresi (Persial)

e = Tingkat Kesalahan/error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada pegawai yang bekerja di obyek penelitian, dalam hal ini di PT. Pegadaian cabang Tomohon. Berdasarkan hasil observasi dilapangan, komposisi pegawai dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini

Tabel 1
Rekapitulasi pegawai PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Tomohon

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Pemimpin Cabang	1
2	Manajer	3
3	Sekretariat	1
4	Penaksir	10
5	Pengelola Agunan	2
6	Kasir	2
7	Petugas Administrasi	10
8	Kepala Gudang	1
9	Pemasar	1
10	Penyimpan	1
11	Penagih	1
12	Office Boy	1
13	Driver	1
14	Security	4
15	Pengelola UPC (7 UPC)	7
16	Kasir UPC (7 UPC)	7
	Jumlah	52

Untuk menguji pengaruh dari variabel Kompetensi Karyawan, Komitmen Kerja dan Kinerja Organisasi telah disebarkan angket kepada 52 pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni, kompetensi karyawan, komitmen kerja dan kinerja organisasi yang diuji secara statistik deskriptif adalah seperti pada tabel 2

.Tabel 2

Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	52	10	50	28.69	9.552
Total_X2	52	10	50	29.25	9.534
Total_Y	52	10	50	29.21	9.483
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 2 menjelaskan bahwa pada variabel kompetensi karyawan (X1) jawaban minimum responden 10 dan maksimum 50, dengan rata-rata total jawaban 28,69 dan standar deviasi sebesar 9,55. Pada variabel komitmen kerja (X2) jawaban minimum responden

10 dan maksimum 50, dengan rata-rata total jawaban 29,25 dan standar deviasi sebesar 9,53. Pada variabel kinerja organisasi (Y) jawaban minimum responden 10 dan maksimum 50, dengan rata-rata total jawaban 29,21 dan standar deviasi sebesar 9,48.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.63	75.531	.609	.903
X1.2	25.60	75.893	.601	.903
X1.3	25.65	74.388	.766	.894
X1.4	25.92	74.661	.743	.895
X1.5	26.02	74.686	.613	.903
X1.6	25.69	74.766	.678	.899
X1.7	25.88	73.986	.727	.896
X1.8	25.90	74.991	.627	.902
X1.9	25.96	72.979	.698	.897
X1.10	25.96	74.665	.662	.900

Sumber: Data Primer 2001

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan pada variabel kompetensi karyawan (X1) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua pernyataan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung melebihi nilai r tabel 0.273.

Sedangkan indikator yang memiliki hubungan yang sangat erat dengan variabel kompetensi karyawan adalah indikator pernyataan X1.3 karena memiliki nilai r hitung yang paling besar yaitu 0.766.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.12	75.281	.618	.898
X2.2	26.15	74.917	.608	.899
X2.3	26.21	73.386	.766	.889
X2.4	26.46	74.136	.746	.890
X2.5	26.52	74.490	.621	.898
X2.6	26.21	74.562	.673	.895
X2.7	26.37	75.295	.639	.897
X2.8	26.38	75.810	.584	.900
X2.9	26.42	72.406	.723	.891
X2.10	26.40	73.775	.652	.896

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan pada variabel komitmen kerja (X2) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua pernyataan diatas memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.273.

Sedangkan indikator yang memiliki hubungan yang sangat erat dengan variabel komitmen kerja adalah indikator pernyataan X2.3 karena memiliki nilai r hitung yang paling besar yaitu 0.766.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	26.02	74.568	.593	.894
Y.2	26.10	74.481	.608	.893
Y.3	26.10	72.363	.779	.882
Y.4	26.48	73.941	.679	.888
Y.5	26.52	73.862	.597	.893
Y.6	26.27	73.730	.676	.888
Y.7	26.33	73.440	.699	.887
Y.8	26.38	74.477	.591	.894
Y.9	26.33	71.871	.690	.887
Y.10	26.38	73.849	.605	.893

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja organisasi(Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua pernyataan diatas karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.273. Sedangkan indikator yang memiliki hubungan yang sangat erat

dengan variabel kinerja organisasi adalah indikator pernyataan Y3 karena memiliki nilai r hitung yang paling besar yaitu 0.779.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
X1 (Kompetensi Karyawan)	0.995
X2 (Komitmen Kerja)	0.984
Y (Kinerja Organisasi)	0.981

Tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel kompetensi karyawan (X1) 0.995, komitmen kerja (X2) 0.984 dan kinerja organisasi sebesar 0.981. Dengan

begitu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,70.

Tabel 7
Hasil Uji t (Uji Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.308	.564		.547	.587
	Total_X1	.193	.068	.194	2.848	.006
	Total_X2	.799	.068	.803	11.769	.000
a. Dependent Variable: Total_Y						

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer 2021

Tabel 8
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	4510.419	2	2255.209	1449.168
	Residual	76.254	49	1.556	
	Total	4586.673	51		

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas $0.000^b < 0.05$, maka dapat dikatakan pengaruh signifikan secara bersama-sama antara

variabel kompetensi karyawan dan komitmen kerja terhadap variabel kinerja organisasi

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.308	.564			.547	.587
Total_X1	.193	.068	.194		2.848	.006
Total_X2	.799	.068	.803		11.769	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan dari tabel diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.308 + 0.193X_1 + 0.799X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Organisasi

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

X₁ = Kompetensi Karyawan

X₂ = Komitmen Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta (a) menunjukkan nilai kinerja organisasi (Y). Variabel kompetensi kepemimpinan dan komitmen kerja dinatakan konstan dengan nilai kinerja organisasi sebesar 0.308.
- Koefisien regresi variabel kompetensi karyawan sebesar 0,193. Koefisien ini menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi karyawan dengan kinerja organisasi, jika semakin baik kompetensi karyawan maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,193.
- Koefisien regresi variabel komitmen kerja 0,799. Koefisien ini menyatakan bahwa adanya pengaruh antara komitmen kerja dengan kinerja organisasi, jika semakin tinggi komitmen kerja para karyawan maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,799.

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan diuji secara parsial terhadap kinerja organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon menghasilkan uji t sebesar 2,848 > t tabel 0,273 dan nilai sig sebesar 0,006 < 0,05. Berdasarkan data diatas diketahui bahwa variabel kompetensi karyawan dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai b₁=0,193 hal ini berarti kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja organisasi sebesar 0,193 atau berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi sebesar 0,193.

Kompetensi karyawan merupakan suatu kemampuan atau performa karyawan dalam menjalankan tugas, kerja serta tanggung jawab yang telah ditugaskan dalam sebuah organisasi. Peneliti menyimpulkan jika kompetensi karyawan tinggi maka kinerja organisasi akan meningkat. PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja organisasi karena karyawan yang berkompeten.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fayruzah El-Faradis (2016) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Organisasi”, menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis pertama atau H_1 dalam penelitian ini **diterima**, yang artinya variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja diuji secara parsial terhadap kinerja organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon menghasilkan uji t sebesar $11,769 > t \text{ tabel } 0,273$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel komitmen kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $b_2=0,799$. Hal ini berarti variabel komitmen kerja mempengaruhi kinerja organisasi sebesar 0,799 atau berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi sebesar 0,799.

Komitmen kerja merupakan kesungguhan seseorang terhadap pekerjaannya dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan atau pimpinan tersebut. Peneliti menyimpulkan jika komitmen kerja semakin baik maka kinerja organisasi akan meningkat. PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon memiliki komitmen kerja yang baik, hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja organisasi karena komitmen kerja yang baik.

Penelitian ini sesuai dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya atau terdahulu yang dilakukan oleh (Nugroho, 2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Organisasi”, yang menunjukkan

bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan pembahasan diatas, bahwa hipotesis kedua atau H_2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Komitmen Kerja dan Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kompetensi karyawan dan variabel komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan f hitung dengan f tabel maka didapat f hitung (1449,168) lebih besar f tabel (5,1), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Menurut Nella, (2019) kompetensi karyawan merupakan kemampuan atau kecakapan karyawan atau sumber daya manusia untuk melakukan suatu tugas dan pekerjaan sebagai keterampilan yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan, faktor lain yang harus diperhatikan juga yaitu komitmen kerja yang ada. Komitmen kerja menurut (Nugroho, 2018) dan (Wirda & Azra, 2015) komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana seorang pimpinan ataupun karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankannya keanggotaan dalam suatu organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen kerja yang baik tujuan suatu organisasi bisa mencapai hasil yang diharapkan. Apabila hal-hal diatas sudah diperhatikan dengan baik maka tentunya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fayruzah El-Faradis (2016) dan (Nugroho, 2018).

Berdasarkan analisa dan semua data-data yang telah diolah diatas

menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau H₃ dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan dan komitmen kerja maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Untuk memperoleh pengertian yang komprehensif dan integral terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka disini penulis mencoba membuat kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja organisasi pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Tomohon. Hal ini berarti semakin baik kompetensi seorang karyawan bisa berpengaruh pada kinerja suatu organisasi.
2. Terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap kinerja organisasi pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Tomohon. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen kerja maka akan membaik pula kinerja suatu organisasi.
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompetensi karyawan dan komitmen kerja terhadap kinerja organisasi pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Tomohon. Hal ini berarti semakin tinggi nilai kompetensi karyawan dan komitmen kerja, maka akan semakin membaik pula kinerja organisasi.

Saran

1. Bagi pimpinan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Tomohon, disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi maka hendaknya pimpinan dapat memberikan lebih banyak arahan dan motivasi agar supaya para karyawan bisa termotivasi untuk meningkatkan kompetensi yang mereka miliki dan agar supaya para

karyawan memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi agar supaya kinerja organisasi lebih optimal dan semua tujuan dari organisasi bisa tercapai.

2. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi atau bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam aspek kompetensi karyawan, komitmen kerja dan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, P., & Widowati, N. (2017). Analisis kinerja organisasi pada kantor kecamatan blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 1–12.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. *Quarterly Journal of Economics*, 128, 1547-1584.
- Indra Siagian. (2019). *Pengaruh Komitmen Kerja Dan Orientasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Kantor Camat Medan Marelan*. Skripsi (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Nella, M. (2019). Analisis Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi Pada Pt. Permata Motor Group Indramayu. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 960–965.
- Nugroho, W. (2018). Komitmen Kerja. *Eprints.Mercubuana-Yogya.Ac.Id*, 15–37.
- Sumual, T. E. (2015). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 31(1), 71. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.1296>
- Wirda, F, & Azra, T. (2015). Kompetensi Manajerial Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatera Barat. *Proceeding*, c.
- Wirda, F, Azra, T., & Herizon, H. (2016). The Influence of Managerial Competency and External Environment on the Competitive Advantage of a Creative Industri in West Sumatra. *Mimbar: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 32(1), 126–138.

<https://www.pegadaian.co.id/>