

**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)  
Psikologi (S.Psi)



Oleh:

Tio Wijaya

J71217150

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “*Hubungan Antara Kompetensi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai Perusahaan*” merupakan karya asli hasil penelitian yang diajukan untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang sama persis dengan karya ini, kecuali tertulis diacu dalam makalah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 10 March 2022



TIO WIJAYA

**HALAMAN PERSETUJUAN**

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN

Oleh:

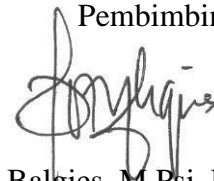
TIO WIJAYA

NIM J71217150

Telah disetujui untuk diajukan pada Ujian Skripsi

Surabaya, 25 Januari 2022 Dosen

Pembimbing



Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog NIP.

197609222009122001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN**

Yang disusun oleh:

Tio Wijaya

J71217150

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada Tanggal 04 Februari 2022



Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag

NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji

Penguji 1

Soffy Balgies M.Psi

NIP. 197609222009122001

Penguji 2

Dr. Lufiana Harnany Utami, S.Pd, M.Si

NIP. 197602272009122001

Penguji 3

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi, Psikolog

NIP. 197711162008012018

Penguji 4

Mei Lina Fitri Kumalasari, SST., M. Kes

NIP. 198805182014032002

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kompetensi dengan Komitmen Organisasi dengan Kinerja dengan Kinerja Pegawai Perusahaan. Subjek pada penelitian ini berjumlah 47 pegawai. Penelitian berikut memakai metode kuantitatif menggunakan pendekatan korelasional. Teknik mengumpulkan data menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Uji hipotesis memakai uji t parsial dengan dibantu SPSS Versi 23. Terlihat dari analisis data, diperoleh bahwa penelitian memiliki hubungan positif antara Kompetensi dan Kinerja dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,488 begitu pula Komitmen organisasi terhadap Kinerja dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,419 nilai signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).

**Kata Kunci :** Kompetensi, Komitmen Organisasi

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the relationship between competence and organizational involvement and the performance of the company's employees. The subjects of this study numbered 47 people. This study uses a quantitative method with a correlative approach. The data collection technique used a sampling technique without probability. The hypothesis is tested using the Pearson Correlation using SPSS version 23. Based on the data analysis, it was found that there is a positive association between competence and Performance wirh Correlation Score 0,488, Organizational Commitment with performance Score is 0,419 and a value of 2,441, significant from 0.000 ( $p < 0.05$ ).*

**Keywords:** *Competence, Organizational Commitment*



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kompetensi dengan Komitmen Organisasi dengan Kinerja dengan Kinerja Pegawai Perusahaan. Subjek pada penelitian ini berjumlah 47 pegawai. Penelitian berikut memakai metode kuantitatif menggunakan pendekatan korelasional. Teknik mengumpulkan data menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Uji hipotesis memakai uji t parsial dengan dibantu SPSS Versi 23. Terlihat dari analisis data, diperoleh bahwa penelitian memiliki hubungan positif antara Kompetensi dan Kinerja dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,488 begitu pula Komitmen organisasi terhadap Kinerja dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,419 nilai signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).

**Kata Kunci :** Kompetensi, Komitmen Organisasi



## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the relationship between competence and organizational involvement and the performance of the company's employees. The subjects of this study numbered 47 people. This study uses a quantitative method with a correlative approach. The data collection technique used a sampling technique without probability. The hypothesis is tested using the Pearson Correlation using SPSS version 23. Based on the data analysis, it was found that there is a positive association between competence and Performance wirh Correlation Score 0,488, Organizational Commitment with performance Score is 0,419 and a value of 2,441, significant from 0.000 ( $p < 0.05$ ).*

**Keywords:** *Competence, Organizational Commitment*



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada dunia industri, kinerja merupakan hal yang paling penting untuk terus dibahas karena disamping membantu kemajuan perusahaan atau organisasi tertentu kinerja juga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Kementerian Perindustrian (Kemenperin) telah menjalankan berbagai program dan kebijakan strategis guna memacu aktivitas produksi dalam memenuhi kebutuhan pasar domestik dan ekspor, pemerintah bertekad terus meningkatkan kinerja sektor industri manufaktur sebagai salah satu penopang utama terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. [www.republika.co.id](http://www.republika.co.id) (28/10/2021) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kompetensi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kompetensi tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Mc. Clelland, 2005) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain. (Mangkunegara, 2006) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis sebuah organisasi. Dalam kinerja terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi, kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, Faktor psikologis yaitu persepsi yang merupakan proses kognitif individu dalam mengatur,

memilih, menyimpan, dan menginterpretasikan sesuatu. Dalam hal ini individu yang dimaksud adalah pegawai. Faktor organisasi ketiga faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system). (Gibson, 2006).

ILUSTRASI. Infografik: Tingkat keterisian kamar hotel berbintang per Oktober 2020



**Gambar 1**

Pada saat pandemi menyerang semua negara didunia akhirnya hal tersebut mempengaruhi seluruh kegiatan masyarakat didunia mulai dari kegiatan bisnis, belajar mengajar, hingga sektor pariwisata pada penelitian ini penulis berfokus pada sektor pariwisata khususnya perhotelan karena hotel merupakan salah satu tujuan Tingkat penghunian kamar hotel berbintang di bulan Oktober kembali naik. Mengutip data terakhir Badan Pusat Statistik (BPS), occupancy rate di hotel berklasifikasi bintang untuk bulan Oktober mencapai 37,48%. Jika dibandingkan dengan bulan sebelumnya, tingkat penghunian selama Oktober meningkat sebesar 5,36 poin. Namun jika dibandingkan dengan bulan yang sama di tahun sebelumnya, occupancy rate di Oktober turun hingga 19,29 poin. Berbagai kebijakan pembatasan yang berlaku selama pandemi mengakibatkan lalu lintas wisatawan terhambat. Dan, tentu situasi ini berimbas ke tingkat penghunian kamar hotel Efek pandemi terhadap tingkat penghunian kamar hotel berbintang terlihat dalam data dari bulan ke bulan di tahun ini. Sejak Maret, occupancy rate terjun bebas hingga menyentuh

titik terendahnya di bulan April, yaitu 12,67%.

Tingkat keterisian kamar hotel berbintang baru mulai menanjak perlahan di bulan Mei. Kendati sudah berada di tren peningkatan, occupancy rate di tahun ini masih jauh di bawah rata-rata occupancy rate selama dua tahun terakhir [www.insight.kontan.co.id](http://www.insight.kontan.co.id) Mengingat kasus Covid sudah mulai menurun dan sebagian besar hotel sudah mulai ber operasi sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji kinerja pegawai yang khususnya bekerja di bidang perhotelan. Setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, dan kompetensi, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, komitmen yang tinggi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi supaya dapat menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Apabila individu sukses mempelajari cara melakukan satu pekerjaan yang kompleks dari sebelumnya, maka pada diri individu tersebut pasti sudah terjadi perubahan kompetensi. Perubahan kompetensi tidak akan tampak apabila selanjutnya tidak ada kepentingan atau kesempatan untuk melakukannya. Dengan demikian bisa diartikan bahwa kompetensi suatu kegiatan yang berlangsung lama yang menyebabkan individu mampu melakukan kinerja tertentu (Lefrancois, 1995).

Kompetensi dalam hubungannya dengan kinerja berarti bersaing untuk sukses dimana pegawai bisa bekerja secara efisien dan berhasil dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu yang besar. Perusahaan atau instansi harus mengelola dan mengembangkan satu aset penting untuk menunjang kelangsungan hidup perusahaan atau instansi. Maka kompetensi pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi (Moenir, 2003). Kompetensi juga didefinisikan sebagai keterampilan yang di klasifikasikan mulai level sederhana atau tingkat bawah ke level yang lebih kompleks, pembelajaran biasanya meliputi kemajuan atau pengembangan keterampilan selama ada kesempatan untuk meningkatkan atau mengembangkan keterampilan (Cowell, 1988) Menurut penelitian (Robbins, 2007) kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai perpaduan antara kemampuan berpikir dan kemampuan fisik yang mempengaruhi besar kecilnya hasil seseorang dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam satu waktu.

Komitmen organisasional juga berhubungan dengan kinerja pegawai, dengan adanya komitmen maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal

tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Djastuti, 2010) (Khan dkk, 2010). Suatu organisasi juga tidak terlepas dari komitmen organisasional. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara pegawai dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri pegawai. Komitmen didefinisikan sebagai kesepakatan dimasa yang akan datang pada kewajiban tertentu dalam kondisi dan masa tertentu (Riketta, 2002). Kepercayaan dan tingkah laku pegawai terhadap organisasi menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi. Seorang pegawai berpartisipasi penuh ketika pegawai tersebut loyal, rajin dan kreatif dalam pekerjaannya (Clugston, 2000). Menurut (Chen dan Aryae, 2007), mereka menemukan bahwa *employee engagement* juga sangat penting bagi kinerja perusahaan. Perusahaan harus menyadari keterlibatan pegawai dalam organisasi, yang mencerminkan jam terbang mereka dengan perusahaan. Garis besar yang didapat adalah Perusahaan harus memiliki tenaga terampil/berkompetensi yang berdedikasi pada pekerjaan mereka dan memenuhi tugas mereka dengan baik dan berhasil, maka tentunya kedua hal tersebut akan semakin membantu mencapai tujuan perusahaan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif ditelaah secara verifikatif dan deskriptif terhadap variable sehingga jelas hubungannya. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk mendeskripsikan secara rinci variabel pencarian dan hubungannya. Di sisi lain, studi verifikasi terutama mencoba berdasarkan penelaahan terhadap kondisi nyata dari data yang diperoleh di lapangan, mengkonfirmasi keabsahan hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang dihipotesiskan, hubungan antara kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), dan karakteristik kinerja pegawai (Y) diperiksa dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat hubungan antara kompetensi organisasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai di ASTON Sidoarjo City Hotel & Conference Center. Karena berdasarkan grafik dan kasus diatas yang menginformasikan bahwa keterisian kamar Hotel mulai naik perlahan sehingga kinerja para pegawai merupakan faktor yang sangat penting untuk dikaji, Dan alasan pemilihan tempat tersebut adalah Aston merupakan salah satu anggota jaringan Hotel terbesar didunia dan tersebar di beberapa negara sehingga pada saat pandemi menyerang keterisian

kamar pada brand brand jaringannya mengalami pengaruh yang sangat luarbiasa selain itu kesepakatan kerjasama yang telah dibuat antara Program Studi S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel dengan Aston Sidoarjo City Hotel & Conference Center.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasar dari uraian dari permasalahan yang mendasari masalah sebelumnya yang sudah dijelaskan lalu peneliti mengajukan perumusan masalah seperti berikut ini:

- 1 Apakah terdapat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja?
- 2 Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja?

### **C. Keaslian Penelitian**

Kinerja sangat penting untuk sebuah organisasi atau perusahaan dan banyak penelitian melihat kinerja dari perspektif yang berbeda. Penelitian ini berfokus pada kinerja pegawai perhotelan yang tentunya sangat penting untuk dikaji mengingat pada masa peralihan pandemi hotel mulai terisi kembali Penelitian Astari Fitria Ningsih (2012) AJB BUMI PUTERA Menggali Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pegawai di Kantor Perwakilan 1912 Pacoran Mas Depok. Pentingnya kinerja SDM tidak hanya dalam hal reward atau penghargaan, tetapi juga dalam kepuasan psikologis sehingga program yang direncanakan berjalan dengan baik. Dalam hal ini, pegawai merupakan salah satu motor penggerak suatu perusahaan. Mengingat peran pegawai sebagai salah satu alasannya, perusahaan harus menyadari kinerja pegawai, karena hasil kinerja pegawai terkait dengan keberhasilan perusahaan. Asosiasi. Kinerja yang baik dan berhasil ketika tujuan yang dimaksudkan dapat dicapai dengan cukup (Gibson, 2000).

Selain kinerja yang baik pegawai juga harus memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi untuk mendukung kemajuan perusahaan dan dapat dengan memenuhi kewajiban yang dibebankan perusahaan kepada pegawai, kompetensi adalah kemampuan untuk berpikir dan menggerakkan perusahaan, yang mempengaruhi jumlah hasil yang dilakukan seseorang dalam tugas (Robbin, 2007). Partisipasi adalah suatu kondisi di mana seseorang lebih

menyukai organisasi tertentu dan berusaha untuk mempertahankan tujuan dan keanggotaannya dalam organisasi (Robbin, 2008). Kompetensi juga dikaji dalam penelitian (Febrina, 2015) yang membahas tentang hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai negeri sipil dinas pendapatan Kabupaten Jember, Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil korelasi positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Kemudian menguji hubungan antara motivasi dan kinerja: studi kasus dari Universitas Teknik Kelautan (Terengganu) menunjukkan bahwa motivasi sangat penting bagi pegawai karena dapat meningkatkan kinerja mereka (Zaidee et al., 2015). Mengenai hubungan kompetensi profesional dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja: Semakin tinggi kompetensi profesional maka semakin tinggi kinerja guru (Sukrapi et al., 2014). Lalu penelitian (Yusuf, 2014) yang membahas tentang kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin dalam kinerja NPT. Komatsu Remanufacture Asia Plant Sudirman di divisi produksi Balikpapan diketahui penelitian tersebut berhubungan positif berhubungan positif dengan kinerja,

Selanjutnya adalah penelitian dari (Widyatmini, 2011) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Hasilnya Semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin baik pula kinerja karyawan. Komitmen Organisasi juga sangat berhubungan dengan kinerja, seperti yang dikatakan pada penelitian (Tanuwibowo, 2014) pada penelitian tersebut menginformasikan bahwa komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja, komitmen organisasi juga terkonfirmasi berhubungan pada penelitian (Kristin, 2013) yang meneliti tentang hubungan komitmen organisasi dengan kinerja *Account Representative* Di KPP Pratama Surabaya Rungkut menghasilkan nilai signifikansi  $(0,001) < 0,05$  berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja *Account Representative* KPP Surabaya Rungkut. Berikutnya Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data dari penelitian (Ramadhan, 2018) Menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara

Komitmen Organisasional (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r_y = 0,533$ , dan komitmen organisasional (X) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 28,40 %. Pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,5634 > 1,6646$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan.

Penelitian lain yang sejenis juga dilakukan oleh (Jawindoe,2012) yang dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} 5.468 > t_{tabel} 2.208$  atau tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ , yang artinya variabel komitmen organisasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan. diperoleh nilai R sebesar 0.711. maka artinya korelasi antara komitmen organisasi (X) terhadap kinerja(Y) sebesar 0.711. dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang erat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai karena nilai R mendekati angka 1. Sejalan pula dengan penelitian (Nastasia, 2019) yang berdasar pada hasil uji korelasi Product Moment (Pearson) yang dilakukan dengan bantuan IBMSPSS versi 21.0, dimana level of significant ( $\alpha$ ) 0,01 dan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,698 dengan nilai ( $p$ ) sig = 0,000, karena nilai ( $p$ ) sig 0,000 < 0,01 maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pada Guru Pendidik Khusus honorer (GPK) di Kota Padang dengan arah positif. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja semakin tinggi . Begitu juga sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi Guru Pendidik Khusus (GPK) di Kota Padang maka kinerja semakin rendah. Lalu hasil analisis data dari penelitian (Sutikno, 2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 81,388 + 0,295X_1 + 0,466X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,570. Lalu Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian (Mardianta, 2021), diperoleh hasil koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,981$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,1$  dan jumlah responden ( $n$ ) = 71 guru PNS, sehingga diperoleh  $r_{tabel} = 0,561$ . Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan hipotesis alternatif  $H_a$  diterima yaitu terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja

guru PNS. Sejalan pula dengan penelitian (Octaviarnis, dkk., 2021) yang menyebutkan variabel komitmen organisasi berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil coefficients analisis jalur pada variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai Sig. 0,016. Nilai Sig. 0,016 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,016$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya koefisien analisis jalur signifikan. Jadi, komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dan juga besarnya koefisien jalur (beta) yakni 0,162. Kemudian, peneliti dapat melanjutkan uji secara individual.

Berdasarkan latar belakang diatas juga menyatakan bahwa kompetensi juga berhubungan dengan kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian (Kumala, dkk., 2018) Nilai Pearson Correlation sebesar 0,810 dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas, sehingga memiliki hubungan positif dan signifikan antara kompetensi (X2) dengan kinerja (Y) lalu sejalan pula dengan penelitian (Abbas, 2013)  $X_3 = 0,086$ . Pengaruh  $X_3$ (Kompetensi) terhadap Y(Kinerja) sebesar 0,086, (dengan asumsi  $R^2 = 0,7396 = 0.547\%$ ). Dengan demikian secara langsung semakin tinggi  $X_3$  akan meningkatkan nilai Y. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja menurut (Permanasari, dkk., 2014) dengan koefisien path sebesar 0,535 dapat diterima dengan tingkat signifikan 3,324 lebih besar dari 1,96 dengan batas signifikansi  $\alpha$  5%. (Basna, 2016) juga membuktikan bahwa kompetensi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai, ini terlihat dari koefisien regresi variable kompetensi karyawan terhadap kinerja adalah sebesar 0,638 dengan Sig (0,00<0,05) lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berikutnya penelitian tentang Kompetensi guru di SMA Negeri 10 Maros yang diteliti oleh (Rahmawati, 2021) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru yang dibuktikan melalui hasil analisis product moment correlation dengan nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,466 yang berada pada tingkat hubungan sedang. Begitu pula budaya sekolah juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru di SMA Negeri 10 Maros yang dibuktikan melalui hasil analisis korelasi product moment dengan koefisien korelasi sebesar 0,436 yang berada pada tingkat hubungan



sedang. Hubungan kompetensi guru dan budaya sekolah dengan kinerja guru secara positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kompetensi guru dan budaya sekolah, semakin tinggi pula nilai kinerja guru. Dengan demikian, kemampuan guru menerapkan kompetensinya dan terciptanya budaya sekolah yang kondusif dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil pengujian statistik dari penelitian (Adiputra, 2011) bahwa semakin tinggi kompetensi yang di miliki maka kinerja pemeriksa pajak akan meningkat. Wajib pajak memerlukan kinerja pemeriksa pajak secara baik agar proses pemenuhan kewajiban pajak dapat direspon baik oleh mereka. Kompetensi Account Representative diperlukan dalam memberikan informasi dan penjelasan pada Wajib Pajak sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap kewajiban perpajakan. Dari hasil pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan, di simpulkan bahwa berdasarkan Korelasi Spearman Rank antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak di peroleh angka sebesar 0,653 Ini berarti ada hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan analisis ttest di peroleh angka sebesar 4,56. Ini menunjukkan hubungan antara kompetensi dengan kinerja pajak memang nyata dan berbanding lurus. Terdapat pula pada penelitian (Darusman, dkk., 2020) hubungan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru, khususnya guruguru SD di Gugus 10 Kota Prabumulih. Hubungan beradadalam kategori sangat kuat ( $r = 0,886$ ) dan signifikan ( $sig = 0,000 < 0,05$ ). Lalu penelitian terakhir yang sejalan adalah penelitian dari (Valentina, dkk., 2018) yang secara analisis deskriptif, menunjukkan bahwa kompetensi kepala TAS, pelaksana urusan dan tenaga layanan khusus berada pada kategori tinggi. Pernyataan tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai mean pada kepala TAS sebesar 193,75 yang berada dalam interval 186-248 dan tergolong dalam kategori tinggi.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Membuktikan tentang ada atau tidaknya hubungan antara kompetensi terhadap kinerja.

## 2. Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Penulis berharap studi ini dapat menambah referensi serta wawasan pada pembaca tentang kompetensi, komitmen organisasi serta kinerja yang saat ini sedang dipergunakan.

### E. Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa penelitian ini akan bermanfaat tidak hanya bagi penulis, tetapi juga bagi mereka yang membutuhkan pengetahuan mengenai masalah yang disajikan dalam penelitian ini. Keuntungan dari studi ini diantaranya:

#### 1. Aspek Teoritis

Diyakini bahwa temuan penelitian ini akan memberikan kontribusi ilmiah untuk psikologi kerja dengan memberikan pelatihan yang kompeten, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Penelitian ini harus mencakup referensi untuk penelitian tentang keterampilan dan keterlibatan organisasi, serta kinerja yang sedang dipelajari.

#### 2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharap bermanfaat bagi perusahaan serta trainer itu sendiri untuk mendukung pengembangan kompetensi dan komitmen kerja, terutama dalam mendukung semua kegiatan training yang dilakukan oleh pegawai. Lalu peneliti juga berharap peneliti selanjutnya bisa memanfaatkan studi ini sebagai bahan untuk studi yang melibatkan pembahasan serupa tentang kompetensi dan keterlibatan organisasi, serta kinerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kinerja**

##### **1. Definisi Kinerja**

Kinerja ialah peranan dari motivasi dan kompetensi. Individu perlu mempunyai kekuatan dan level kompetensi tersendiri dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, Cukup efisien untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika individu hanya mengandalkan bakat dan dorongan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang individu lakukan dan bagaimana menjalankannya (Mc. Clelland, 2005). selain itu kinerja juga merupakan hasil jeripayah yang disumbangkan seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi (perusahaan) yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumberdaya yang disediakan oleh organisasi/perusahaan. (Gorda, 2006). (Amins, 2012) mengemukakan bahwa prestasi adalah derajat pencapaian saat menyelesaikan tugas serta kemampuan dalam meraih hasil yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai berkorelasi dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan kecerdasan spiritual, kecerdasan, dan kecerdasan emosional (Rivai, 2011:309).

##### **2. Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja adalah fungsi yang menjadi ukuran ketika kinerja dievaluasi. Fitur ini bermanfaat bagi banyak pihak karena dapat digunakan sebagai standar penilaian kinerja individu pegawai. Literatur tentang indikator atau (Sudarmanto, 2009) memberikan empat metrik kinerja yang dapat digunakan sebagai indikator.:

- 1 Kualitas, yaitu: Tingkatan kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2 Kuantitas, yaitu: Hasil pekerjaan yang dihasilkan.
- 3 Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: intensitas

ketidakhadiran, intensitas terlambat, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

4 Kerjasama di tempat kerja.

### 3. Indikator Kinerja

Pada penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur yang sesuai dengan keadaan demografi dengan cara menggunakan turunan beberapa teori sebagai acuan penelitiannya adapun teori-teori yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### A. Disiplin

Sedangkan prestasi diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pekerja dan dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Menurut (Simamora, 2006) menyatakan bahwa tujuan tindakan disipliner yaitu :

1 Menanamkan konsistensi tujuan utama dari tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan kebijakan bisnis.

2 Dengan menciptakan hubungan yang sinergis antara atasan dan bawahan, tujuan disiplin yang kedua adalah menciptakan atau memelihara sikap saling menghormati dan percaya antara atasan dan bawahan. Disiplin jika tidak diterapkan dengan benar, dapat menyebabkan masalah seperti modal kerja yang rendah, kemarahan dan kebencian antara over dan under-pekerja. Dalam keadaan ini, tidak akan ada perbaikan dalam perilaku pegawai dengan umur pendek, dan pemasok harus mendisiplinkan pegawai lagi di masa depan. Sikap disiplin yang sesuai tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, namun juga mengurangi masalah tentang kedisiplinan di masa depan melalui hubungan baik antara atasan dan staff. Menambah produktivitas pekerja. Tindakan disiplin bisa membantu pegawai bergerak ke arah pencapaian yang akhirnya mendorong individu menjadi lebih produktif, yang akan menguntungkan mereka dalam jangka panjang. Misalnya, membiarkan seorang pegawai tidak memantau kualitas dan fungsi keluarganya pada tingkat pasca-disiplin akan bermanfaat bagi perkembangan pegawai tersebut. Pegawai diingatkan tentang apa yang diharapkan dan lebih mampu memenuhi kebutuhan ini. Tindakan disipliner

yang efektif dapat memotivasi orang untuk meningkatkan kinerja dan hasil produktivitas mereka.

#### B. Inisiatif

Inisiatif adalah perilaku individu yang memiliki kebiasaan memulai segala sesuatunya sendiri, selalu dengan sikap proaktif dan terus menerus mengatasi kesulitan yang muncul dan tujuan yang ingin dicapai (Frese & Fay, 2001).

#### C. Tanggung Jawab

Menurut (Sultan ,2000) tanggung jawab untuk memperbaiki prestasi kerja meliputi: bekerja dengan tekun dan tekun, memberikan pelayanan terbaik kepada publik, mengambil tanggung jawab, mengkoordinir sumber daya organisasi, beroperasi secara efisien dan efektif, efisien menurut analisis organisasi, menyediakan manajemen organisasi solusi sebagai bagian dari tanggung jawab untuk memperkuat dan mendistribusikan organisasi.

#### D. Pengambilan Keputusan

Menurut (Gibson et al.,1997), pengambilan keputusan adalah memilih tindakan dari banyak pilihan yang tersedia. (Robert W.Bally ,1989) berpendapat, pemecahan masalah adalah kegiatan yang rumit dan proses mental tingkat tinggi.

#### E. Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah didefinisikan sebagai menggabungkan ide-ide cemerlang untuk membentuk kombinasi ide-ide baru, berfokus pada penalaran sebagai dasar untuk menggabungkan ide-ide dan mengarah pada pemecahan masalah. Bahkan seseorang dengan banyak pengalaman di bidang tertentu selalu memiliki jawaban yang jelas untuk situasi pemecahan masalah.

#### F. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu komponen terpenting dalam mencapai tujuan organisasi dalam setiap bisnis. Banyak akademisi telah berusaha untuk mendefinisikan kepemimpinan. (Hakim dan Robbins 2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk membujuk kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan, menurut (Kreitner dan Kinicki, 2010), adalah

proses di mana satu orang menginspirasi orang lain untuk membentuk kesepakatan bersama. Berdasarkan uraian pemikiran para ahli, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan orang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan kewajiban atas tindakan yang berhubungan dengan tujuan dan organisasi yang telah ditetapkan. menjangkau orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu untuk memaksimalkan keuntungan dan hasil.

Terdapat 2 faktor yang berpengaruh pada produktivitas pegawai yaitu internal pegawai dan lingkup eksternal pegawai (Wirawan, 2009). Faktor yang bergantung secara internal yaitu faktor yang bergantung secara internal yang melekat pada kelahiran dan faktor yang dipertahankan selama perkembangan, misalnya faktor bawaan, diantaranya:

- 1 Bakat
- 2 Sifat pribadi
- 3 Kreativitas
- 4 Keadaan fisik dan kejiwaan

Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh ketika berkembang misalnya:

- 1 Kompetensi
- 2 Etos/disiplin kerja
- 3 Pengalaman kerja
- 4 Motivasi kerja
- 5 Kepemimpinan
- 6 Komitmen Organisasi
- 7 Kepuasan kerja
- 8 Kelayakan

## **B. Kompetensi**

### 1. Definisi Kompetensi

Kinerja merupakan hubungan sebab akibat dengan kompetensi (ability). Kinerja adalah alat dari kompetensi, sikap, dan perilaku (Wirawan, 2009:7). Kompetensi adalah kapasitas individu untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya secara memadai (Wibowo, 2007).

Secara hematologi, kompetensi didefinisikan sebagai aspek perilaku dari pengalaman atau kelebihan sebagai pemimpin atau pegawai dengan

keunggulan, keilmuan dan sikap yang baik. Kompetensi adalah pemahaman akan visi, misi dan nilai-nilai perusahaan. Keterampilan strategi bisnis yang bisa diaplikasikan untuk semua pegawai untuk keterampilan utama dalam organisasi. Kompetensi kepemimpinan di sisi lain menunjukkan kapasitas kepemimpinan dan kompetensi fungsional adalah keterampilan yang didasarkan pada profesional teknik tersendiri.

Kompetensi oleh Spencer (1993), adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Katz Reesenzweig dalam Gibson (1999;23) mengatakan bahwa kemampuan seseorang pegawai pelaksana yang cocok dimiliki oleh setiap organisasi modern (administrator) adalah: Keterampilan teknis, Keterampilan kemanusiaan, Keterampilan konseptual. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moehariono, 2009).

Sumber daya manusia bertahan karena mereka mempunyai kualitas kepemimpinan—keupayaan untuk membentuk visi dan perencanaan perusahaan, serta keupayaan untuk mencari dan mengawal sumber lain untuk merealisasikan visi dan melaksanakan strategi perusahaan. Bahkan, upaya ini memungkinkan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya usaha lain, mengurangi dan memperbaiki proses produksi perusahaan, dan merancang barang yang memuaskan permintaan dan keinginan konsumen. Terakhir, menambah nilai perusahaan dalam bentuk keunggulan kompetitif.

## 2. Dimensi Kompetensi

Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan kemampuan merupakan faktor kompetensi yang digunakan oleh (Romber

,2007) untuk mengukur kompetensi dalam penelitian ini.

Pengalaman kerja adalah dasar/kriteria untuk menempatkan orang dalam situasi yang benar, memungkinkan mereka mengambil peluang, memecahkan masalah secara bertanggung jawab, dan berkomunikasi dengan sukses dengan orang lain tentang produktivitas, produktivitas, dan keluaran. (Sutrisno, 2010) mendefinisikan individu yang kompeten sebagai orang yang berpengetahuan

### 3. Indikator Kompetensi

Sumber manusia bertahan karena mereka mempunyai kualitas kepemimpinan—keupayaan untuk membentuk visi dan perencanaan perusahaan, dan keupayaan untuk mendapatkan juga memperoleh sumber lain untuk melaksanakan visi dan perencanaan perusahaan (Sutrisno, 2011).

Terdapat bentuk dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam (Sutrisno, 2011) sebagai berikut:

#### *1 Knowledge*

Kesadaran kognitif. Misalnya, seorang pegawai tahu bagaimana mengenali pembelajaran dan membuat pembelajaran yang baik menjadi efektif dan efisien di seluruh perusahaan berdasarkan kebutuhan yang ada.

#### *2 Understanding*

Kedalaman kognitif dan pengaruh pribadi. Misal, sementara belajar berhasil dan efisien, seorang pegawai harus memiliki kesadaran yang kuat dari kualitas dan situasi.

#### *3 Skill*

Sesuatu tentang seseorang yang melakukan tugas atau aktivitas yang diberikan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai untuk memilih metode kerja yang paling efisien dan efektif.

#### *4 Value*

Pola perilaku seseorang yang mapan berdasarkan fondasi yang dibangunnya. Tindakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, misalnya (kejujuran, pengawasan, demokrasi, dll).

#### *5 Attitude*

Emosi (senang-tidak beruntung, simpati-keengganan) atau respons



terhadap rangsangan eksternal. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, sentimen tentang pendapatan yang meningkat, dan sebagainya.

#### *6 Interest*

Salah satunya adalah kecenderungan untuk bertindak. Misalnya, mengerjakan pekerjaan rumah.

### **C. Komitmen Organisasi**

#### 1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk mewujudkan tercapainya hasil kerja yang optimal. Seringkali organisasi atau perusahaan menuntut perwujudan komitmen para pegawainya. Untuk dapat memberikan pemahaman mengenai perwujudan komitmen tersebut, perlu diuraikan definisi komitmen tersebut. Kreitner dan Kinicki (2010:166) mengatakan komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional pegawai mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Dari definisi tersebut terdapat perbedaan antara komitmen dengan komitmen organisasional. (Ivancevich et al. (2008:184) berpendapat bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Selanjutnya menurut (Pangabean, 2002), komitmen pegawai adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Namun menurut Moehariono (2012:362), komitmen merupakan ukuran keyakinan dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang, keyakinan (*confidence*) merupakan ukuran keyakinan diri seseorang atau rasa mampu melakukan sesuatu tugas dengan baik tanpa diawasi, sedangkan motivasi merupakan motivasi dan antusias seseorang untuk melakukan sesuatu tugas dengan baik. lalu Menurut Wibowo (2014:427) pandangan para pakar tentang pengertian komitmen sangat bervariasi. Ada yang menyatakan komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki

setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Dari berbagai pendapat di atas dapat dilihat bahwa komitmen pada dasarnya bersifat individual, namun ketika komitmen individu berada di dalam organisasi dan menyukai organisasi serta terikat pada tujuan, nilai-nilai dan adanya perasaan loyalitas, serta keterlibatan dalam kegiatan organisasi maka disebut dengan komitmen organisasional.

## 2. Indikator Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini akan menggunakan dimensi komitmen organisasional yang dikutip oleh Sopiah (2008) dalam Meyer et al. Terdapat tiga komponen komitmen organisasional yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*

(Meyer et al, 2007) mengemukakan ada tiga komponen komitmen organisasional yaitu :

- 1 . *Affective commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional
- 2 . *Continuance commitment*, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan (reward) lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain
- 3 . *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan

## **D. Hubungan Antara Kompetensi, Komitmen Organisasi, dengan Kinerja**

### 1. Hubungan Antara Kompetensi dengan Kinerja

Kompetensi didefinisikan sebagai suatu kolaborasi atau hasil kerja sama antara bakat dan kemampuan yang dimiliki seseorang (Robbins & Judge, 2007). Cara belajar yang dimiliki pribadi satu sama lain akan berbeda dan terlihat unik sesuai dengan yang diharapkan. Setiap individu memiliki kapasitas yang berbeda-beda untuk dapat menyelesaikan segala pekerjaan, itu sebabnya

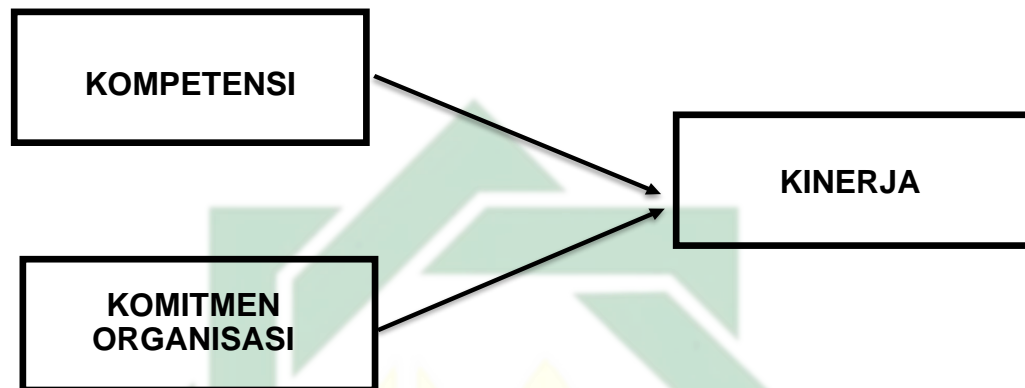
kemampuan yang satu dengan yang lainnya bervariasi. Kolaborasi antara pengetahuan dan keterampilan akan menghasilkan sebuah kemampuan. Menurut penelitian (Robbins, 2007) kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai perpaduan antara kemampuan berpikir dan kemampuan fisik yang mempengaruhi besar kecilnya hasil seseorang dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam satu waktu. Kompetensi dalam hubungannya dengan kinerja berarti bersaing untuk sukses dimana pegawai bisa bekerja secara efisien dan berhasil dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu yang besar. Perusahaan atau instansi harus mengelola dan mengembangkan satu aset penting untuk menunjang kelangsungan hidup perusahaan atau instansi. Maka kompetensi pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi (Moenir, 2003).

## 2. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja

Komitmen organisasi telah membawa pengaruh besar bagi keberhasilan suatu organisasi (Suharto dkk, 2019). Hal itu terjadi ketika karyawan memiliki keyakinan yang kuat, dapat menerima nilai-nilai organisasi, dan memiliki kemauan untuk melakukan banyak upaya untuk organisasi maka hasil kerja yang dicapai akan meningkat. Hasil kerja yang baik akan diperoleh ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dan keterikatan psikologis dengan organisasi. Sedangkan, hasil penelitian Allen dan Mayer (2002). Komitmen organisasional juga berhubungan dengan kinerja pegawai, dengan adanya komitmen maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rivai dan Pramusinto, 2005); (Djastuti, 2010); (Khan dkk, 2010). Suatu organisasi juga tidak terlepas dari komitmen organisasional. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara pegawai dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri pegawai.

## E. Kerangka Teoritik

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai perusahaan yang masih aktif bekerja. Maka penelitian ini dilengkapi dengan gambar kerangka teoritik agar mempermudah penggambaran dinamika hubungan antar variabel :



Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa Kompetensi (X1) memiliki tanda panah yang terhubung dengan Kinerja (Y), dan Komitmen Organisasi (X2) yang memiliki anak panah yang terhubung pada Kinerja (Y).

**Gambar 2. Kerangka Teoritik**

### 1. Keterkaitan Antara Kompetensi Dengan Kinerja

Kompetensi dalam hubungannya dengan kinerja berarti bersaing untuk sukses dimana pegawai bisa bekerja secara efisien dan berhasil dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu yang besar. Perusahaan atau instansi harus mengelola dan mengembangkan satu aset penting untuk menunjang kelangsungan hidup perusahaan atau instansi. Maka kompetensi pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi (Moenir, 2003) kompetensi juga berhubungan dengan kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian (Kumala, dkk., 2018) Nilai Pearson Correlation sebesar 0,810 dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas, sehingga memiliki hubungan positif dan signifikan antara kompetensi (X2) dengan kinerja (Y) lalu sejalan pula dengan penelitian (Abbas, 2013)  $X_3 = 0,086$ . Pengaruh  $X_3$ (Kompetensi) terhadap Y(Kinerja) sebesar 0,086, (dengan asumsi  $R^2 = 0,7396 = 0.547\%$ ). Dengan demikian secara langsung semakin tinggi  $X_3$  akan

meningkatkan nilai Y

## 2. Keterkaitan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja

Komitmen organisasional juga berhubungan dengan kinerja pegawai, dengan adanya komitmen maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Djastuti, 2010) (Khan dkk, 2010). Suatu organisasi juga tidak terlepas dari komitmen organisasional. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara pegawai dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri pegawai. Komitmen didefinisikan sebagai kesepakatan dimasa yang akan datang pada kewajiban tertentu dalam kondisi dan masa tertentu (Riketta, 2002) Komitmen Organisasi juga sangat berhubungan dengan kinerja, seperti yang dikatakan pada penelitian (Tanuwibowo, 2014) pada penelitian tersebut menginformasikan bahwa komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja, komitmen organisasi juga terkonfirmasi berhubungan pada penelitian (Kristin, 2013) yang meneliti tentang hubungan komitmen organisasi dengan kinerja *Account Representative* Di KPP Pratama Surabaya Rungkut menghasilkan nilai signifikansi  $(0,001) < 0,05$  berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja *Account Representative* KPP Surabaya Rungkut

## 3. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- 1 Terdapat hubungan antara kompetensi dan kinerja.
- 2 Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Penelitian**

Penelitian ini dikaji menggunakan metode kuantitatif ditelaah secara verifikasi dan deskriptif terhadap variable sehingga jelas hubungannya. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk mendeskripsikan secara rinci variabel pencarian dan hubungannya. Di sisi lain, studi verifikasi terutama mencoba berdasarkan penelaahan terhadap kondisi nyata dari data yang diperoleh di lapangan, mengkonfirmasi keabsahan hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang dihipotesiskan, hubungan antara kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), dan karakteristik kinerja pegawai (Y) diperiksa dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat hubungan antara kompetensi organisasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai di ASTON Sidoarjo City Hotel & Conference Center diisi dengan menggunakan G-Forms dan didistribusikan lewat Whatsapp serta platform media sosial lainnya, Partisipan penelitian ini adalah pegawai yang sedang aktif bekerja dan secara sukarela dan memenuhi kriteria untuk pemilihan peserta.

Tiga skala hasil dalam penelitian ini adalah skala kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja berdasarkan model Likert, Setiap skala berisi informasi tentang tujuan penelitian, petunjuk menjawab kuesioner, identitas responden dan pernyataan. Kolom "Identitas" menanyakan responden: (1) Nama, (2) Jurusan, (3) Jabatan, (4) Umur, (5) Pendidikan terakhir, (6) Durasi bekerja.

#### **B. Identifikasi Variabel**

- 1 Variabel bebas I (*Independent.Variabel*): Kompetensi
- 2 Variabel bebasII (*Independent.Variabel*): Komitmen Organisasi
- 3 Variabel Terikat (*DependentVariabel*): Kinerja

Menurut Arikunto (2008) Variabel adalah objek penelitian, atau menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi perubahan variabel dependen. Adapun variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas Definisi Operasional Menurut (Sekaran dan Bougie, 2013), kategori variabel penelitian berikut dapat dicirikan dalam kaitannya dengan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya:

### 1. Kompetensi

Kompetensi digambarkan sebagai seperangkat informasi, keterampilan, keyakinan, dan sikap yang menunjukkan diri dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang. Diukur dengan menggunakan skala dan karakteristik teori (Gordon, 1988)

### 2. Komitmen organisasi

Komitmen didefinisikan sebagai persetujuan masa depan untuk tugas tertentu dalam keadaan dan waktu tertentu yang diukur dengan menggunakan skala Affective commitment, Continuance commitment, Normative commitment (Meyer & Allen, 2004).

### 3. Kinerja

Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:147) yaitu: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar pegawai. Pengukuran kinerja menggunakan 8 item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

## **C. Populasi, Teknik Sampling, Sampel**

### 1. Populasi

Subjek pada studi ini berjumlah 47 orang yang terlibat. Nilai ini didapat dari hasil penilaian dengan manager masing-masing organisasi yang akan menjadi populasi objek penelitian. Area penelitian adalah pegawai yang bekerja secara aktif di perusahaan. Berikut ini adalah kriteria inklusi subjek penelitian:

- Pegawai yang aktif bekerja pada Aston Sidoarjo City Hotel & Conference Center.
- Bersedia menjadi subjek.
- Sehat secara fisik dan mental

Adapun kriteria eksklusi penelitian sebagai berikut :

- Bukan merupakan pegawai aktif bekerja pada Aston Sidoarjo City Hotel & Conference Center

- Tidak sehat secara fisik dan mental

## 2. Teknik Sampling

Pendekatan pengambilan sampel penelitian ini adalah metode total sampling, dan setiap anggota populasi dipilih secara acak tanpa memandang kelas populasi, dalam hal ini semua subjek diberi kesempatan yang sama untuk mengisi kuesioner. (Menurut , 2007), semua sampel dikumpulkan karena populasi keseluruhan kurang dari 100, dan seluruh populasi merupakan sampel penelitian.

## 3. Sampel

Sampel adalah komponen dari suatu entitas yang melambangkan populasi yang akan diteliti; temuan survei sampel ini merupakan populasi. Semua atribut yang ditampilkan dalam sampel ditampilkan dalam contoh. (Arikunto, 2002)

### **D. Instrumen Penelitian**

Metode Pengumpulan data pribadi digunakan dalam penelitian ini (survey). Alat penelitian adalah kuesioner yang terdiri dari indeks variabel penelitian. Indikator-indikator tersebut dijelaskan dalam kuesioner dan dibagikan kepada responden. Untuk menentukan skor yang diberikan pada setiap elemen alat dalam survei ini, responden diminta untuk mengisi bagian yang kosong dengan salah satu dari lima alternatif yang tersedia untuk setiap elemen pertanyaan.

#### 1. Instrumen Kinerja

Skala kinerja pendekatan ini menggunakan skala Likert, dengan setiap pernyataan menerima lima kemungkinan tanggapan. Berikut adalah skor untuk pernyataan positif: 5 poin untuk opsi sangat proporsional (SS), 4 poin untuk opsi proporsional (S), 3 poin untuk opsi netral (N), 2 poin untuk opsi tidak setuju (TS), dan 1 poin untuk opsi sangat tidak setuju (STS). Angka 1 menunjukkan "Saya sangat setuju" (SS), angka 2 menunjukkan "Saya setuju" (Y), angka 3 menunjukkan "pilihan netral", angka 4 menunjukkan "tidak setuju", dan angka 5 menunjukkan "sangat tidak setuju" (STS) menunjukkan bahwa semakin besar kinerja pegawai maka semakin baik kinerja pegawai organisasional; semakin rendah kinerja individu, semakin buruk kinerja



pegawai organisasi.

Kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan pegawai yang diselesaikan oleh seorang pegawai saat melakukan tugasnya dan di nilai oleh atasannya secara langsung dengan aspek penilaian, Disiplin, Inisiatif, Tanggung jawab, Pemecahan masalah, Pengambilan keputusan, Kepemimpinan.

**Tabel 3.1** Tabel Penggolongan Jawaban

Penggolongan Jawaban	Nilai	
	Favorable	Unfavorable
sangat setuju	1	5
setuju	2	4
netral	3	3
Tidak Setuju	4	2
Sangat Tidak Setuju	5	1

**Tabel 3.2** *Blue print* instrumen penelitian Kinerja

Variabel	Aspek	Indikator	Jumlah Aitem	No. aitem	
				F	UF
Kinerja (Y)	Disiplin	Implementasi manajemen untuk menegakkan pedoman organisasi	3	1,2,3	-
	Inisiatif	Berperan aktif dan mandiri dalam saat bekerja, sehingga melampaui batasan pekerjaan yang diberikan	2	4,5	-
	Tanggungjawab	Kapasitas pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka	1	6	-
	Pemecahan masalah	Ide brilian untuk pasangan konsep baru	1	7	-
	Pengambilan keputusan	Proses musyawarah dan musyawarah yang mengarah pada suatu kesimpulan.	1	8	-
	Kepemimpinan	Proses mempegaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama	2	9,10	-

## 2. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Keakuratan suatu alat ukur dalam suatu penelitian, menurut (Azvar, 2009) Didefinisikan sebagai validitas, Jika instrumen penelitian menghasilkan temuan pengukuran yang konsisten dengan nilai pengukuran penelitian, maka dapat dikatakan reliabilitas alat penelitian tersebut tinggi. (Arikunto 2006) menunjukkan bahwa suatu fixture dinyatakan valid jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Sebaliknya, jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka alat tersebut dinyatakan tidak valid. Gunakan tingkat signifikansi tabel  $r = 0,294$ . Validasi butir kinerja yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABLE 3.3** Output skala Kinerja Uji Validitas

Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	Detail
Kin1	.373	Valid
Kin2	.417	Valid
Kin3	.529	Valid
Kin4	.552	Valid
Kin5	.377	Valid
Kin6	.349	Valid
Kin7	.471	Valid
Kin8	.606	Valid
Kin9	.465	Valid

Temuan validitas kriteria pengukuran kinerja dapat dilihat pada tabel di atas, seperti diketahui, mendapatkan nilai tabel  $r(N2)$  sebagai  $N = 47 - 2 = 45$ . Hasil pada tabel  $r 0,294$  Jadi, melihat nilai  $r$  pada tabel aritmatika  $r$ , item tersebut dinyatakan valid. Suatu item dinyatakan valid jika nilainya  $0,294$ . Artinya, 1,2,3,4,6,7,8,9,10 dari 47 item valid dikonfirmasi dan dinyatakan valid. Posisi dengan nilai  $0,294$  tidak valid dan posisi ditolak dikurangi 5. Dalam deskripsi yang diberikan, ada 9 slot. Kinerja yang diterima. Setelah dilakukan uji validitas, jumlah item dimodifikasi, dan item yang gagal dikeluarkan dari skala penelitian. Distribusi skala Performa terbaru setelah eksperimen ditampilkan pada kolom berikut:

**Tabel 3.4** *Blueprint* skala Kinerja setelah Uji validitas

Variabel	Aspek	Indikator	Jumlah item	No. aitem	
				F	UF
Kinerja (Y)	Disiplin	Implementasi manajemen untuk menegakkan pedoman organisasi	3	1,2,3	-
	Inisiatif	Berperan aktif dan mandiri dalam saat bekerja, sehingga melampaui batasan pekerjaan yang diberikan	2	4	-
	Tanggung jawab	Kapasitas pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka	1	6	-
	Pemecahan masalah	Ide brilian untuk pasangan konsep baru	1	7	-
	Pengambilan keputusan	Proses musyawarah dan musyawarah yang mengarah pada suatu kesimpulan.	1	8	-
	Kepemimpinan	Proses mempegaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama	2	9,10	-

## 2. Reliabilitas

Keakuratan suatu alat ukur dalam suatu penelitian, menurut (Azvar, 2009), Didefinisikan sebagai validitas, Jika instrumen penelitian menghasilkan temuan pengukuran yang konsisten dengan nilai pengukuran penelitian, maka dapat dikatakan reliabilitas alat penelitian tersebut tinggi. Metodologi penentuan reliabilitas instrumen menggunakan metode cronbach's alpha ( $\alpha$ ) menggunakan SPSS. Jika cronbach's alpha( $\alpha$ ) 0,6 dapat diinterpretasikan sebagai valid

**Tabel 3.5** Kategorisasi nilai reliabilitas skala Kinerja

Angka Reliabilitas	Tingkatan Reliabilitas
0.00 – 0.20	Sangat Rendah
0.20 – 0.40	Rendah
0.40 – 0.60	Sedang
0.60 – 0.80	Tinggi
0.80 – 1.00	Sangat Tinggi

Berikut ini adalah hasil *Cronbach' Alpha* pada skala Kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 3.6** Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.743	9

Koefisien Alpha Cronbach untuk skala Kinerja adalah  $0,743 > 0,06$  pada tabel diatas ini, menunjukkan bahwa skala tersebut memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi karena lebih dari 0,6.

### 3. Instrumen Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kumpulan pengetahuan, keterampilan, keyakinan, dan sikap yang diwujudkan dalam pola pikir dan tindakan seseorang. Peneliti menilai secara langsung pada skala dan karakteristik teori (Gordon ,1988) dengan total 20 item dengan enam Aspek, yaitu: (1) Knowledge, (2) Understanding, (3) Skill, (4) Value, (5) Attitude, (6) Intereast.

Skala Likert digunakan dalam evaluasi kompetensi ini, dengan lima jawaban potensial untuk setiap masalah. Berikut skor untuk pernyataan positif: 5 poin untuk pilihan proposisional kuat (SS), 4 poin untuk pilihan proposisional (S), 3 poin untuk alternatif baru (N), 2 poin untuk alternatif tidak setuju (TS) , dan 1 poin untuk sangat tidak setuju. (STS). A 1 untuk opsi "Saya sangat setuju" (SS), 2 untuk opsi "Saya setuju" (Y), 3 untuk opsi neo-netral (N), 4 untuk opsi "Tidak Setuju" (TS) , dan 5 untuk opsi "Saya tidak setuju" (TS). Saya sangat menentang (STS). Dengan kata lain, semakin tinggi skor skala keterampilan, semakin positif kemampuan pegawai perusahaan, dan semakin rendah skor skala keterampilan, semakin negatif kemampuan pegawai perusahaan. Tabel berikut berisi keterangan:

**Tabel 3.7** Tabel Kategori Jawaban

Kategori Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai	1	5
Sesuai	2	4
Netral	3	3
Tidak Sesuai	4	2
Sangat Tidak Sesuai	5	1

**Tabel 3.8** *Blueprint* instrumen penelitian Kompetensi

Variabel	Aspek	Indikator	Jumlah Aitem	No. aitem	
				F	UF
Kompetensi (X1)	Knowledge	memahami bagaimana mendapatkan pekerjaan dan bagaimana melakukan secara efektif dan efisien dalam bisnis sesuai dengan harapan saat ini	4	1,2,3,4	-
	Understanding	Memiliki kesadaran yang kuat terhadap fitur dan kondisi supaya dapat menjalankan pekerjaan secara sesuai dan efisien.	4	5,6,7,8	-
	Skill	kapasitas pekerja untuk memilih pendekatan kerja yang dianggap lebih berhasil dan efisien	3	9,10,11	-
	Value	pegawai melakukan standar dalam pelaksanaan pekerjaannya (kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dll).	3	12,13,14	-
	Attitude	Reaksi akan penurunan ekonomi, sikap tentang kenaikan gaji, dan sebagainya.	3	15,16,17	-
	Interest	Kecenderungan melakukan sesuatu aktivitas/tugas	3	18,19,20	-

#### 4. Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Validitas

Keakuratan suatu alat ukur dalam suatu penelitian, menurut (Azvar, 2009) Didefinisikan sebagai validitas, Jika instrumen penelitian menghasilkan temuan pengukuran yang konsisten dengan nilai pengukuran penelitian, maka dapat dikatakan reliabilitas alat penelitian tersebut tinggi. (Arikunto 2006) menunjukkan bahwa suatu fixture dinyatakan valid jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Sebaliknya, jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka alat tersebut dinyatakan tidak valid. Gunakan tingkat signifikansi tabel  $r = 0,294$ . Validasi butir kinerja yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 3.9** hasil uji validitas skala Kompetensi

item	corrected item-total correlation	Detail
Kpt10	.635	Valid
Kpt11	.679	Valid
Kpt12	.728	Valid
Kpt13	.594	Valid
Kpt14	.579	Valid
Kpt15	.645	Valid
Kpt16	.430	Valid
Kpt17	.541	Valid
Kpt18	.491	Valid
Kpt19	.493	Valid
Kpt20	.396	Valid
Kpt21	.302	Valid
Kpt22	.579	Valid
Kpt23	.455	Valid
Kpt24	.608	Valid
Kpt25	.467	Valid
Kpt26	.441	Valid
Kpt27	.555	Valid
Kpt28	.632	Valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa validasi faktor skala kompetensi menghasilkan nilai pada tabel  $r(N-2)$ . Ini, seperti yang Anda ketahui, adalah  $N = 47 - 2 = 45$ , menghasilkan tabel  $r = 0,294$ . Jadi, soal tersebut dinyatakan valid, seperti yang terlihat pada nilai  $r$  pada tabel hitung  $r$ . Jika nilai suatu item adalah  $0,294$  maka item tersebut dinyatakan valid, maka 11,12,13,14,16,17,18,19,20,21,22,23,24 dari 20 item yang diperiksa dan dinyatakan sah, 25,26,27,28,29,30. Skor dengan nilai  $0,294$  tidak valid dan item nomor 15 ditolak. Maka yang didapat adalah 19 item. Setelah uji reliabilitas, jumlah item akan berubah, dan item yang gagal akan dikeluarkan dari penelitian. Distribusi skala kompetensi setelah pengujian ditunjukkan pada kolom berikut :

**Tabel 3.10.** *Blueprint* Kompetensi sesudah Uji Validitas

Variabel	aspek	Indikator	Jumlah item	No. aitem	
				F	UF
Kompetensi (X1)	Knowledge	tahu bagaimana menemukan pekerjaan dan beroperasi secara efektif dan efisien di perusahaan sesuai dengan tuntutan yang ada	4	11,12,13,14	-
	Understanding	Memiliki kesadaran yang kuat terhadap kualitas dan kondisi saat melaksanakan tugas dengan baik dan efisien. .	4	16,17,18	-
	Skill	kapasitas pekerja untuk memilih pendekatan kerja yang dianggap lebih berhasil dan efisien	3	19,20,21	-
	Value	Norma perilaku pegawai dalam menjalankan kewajibannya (kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dll).	3	22,23,24	-
	Attitude	Reaksi akan penurunan ekonomi, sikap tentang kenaikan gaji, dan sebagainya .	3	25,26,27	-
	Interest	Kecenderungan melakukan sesuatu aktivitas/tugas	3	28,29,30	-

**TABEL 3.11** Kategorisasi Nilai Reliabilitas Skala Kompetensi

<b>Nilai Reliabilitas</b>	<b>Tingkat Reliabilitas</b>
0.00 – 0.20	Sangat Rendah
0.20 – 0.40	Rendah
0.40 – 0.60	Sedang
0.60 – 0.80	Tinggi
0.80 – 1.00	Sangat Tinggi

## 2. Reliabilitas

Keakuratan suatu alat ukur dalam suatu penelitian, menurut (Azvar, 2009), didefinisikan sebagai validitas. Jika instrumen penelitian menghasilkan temuan pengukuran yang konsisten dengan nilai pengukuran penelitian, maka dapat dikatakan reliabilitas alat penelitian tersebut tinggi. Metodologi penentuan reliabilitas instrumen menggunakan metode alpha cronbach's ( $\alpha$ ) dengan menggunakan SPSS. Jika alpha cronbach's ( $\alpha$ ) 0,6 dapat diinterpretasikan sebagai reliabel. Berikut ini adalah hasil Cronbach' Alpha pada skala Kompetensi, dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 3.12** Hasil Uji Reliabilitas Skala Kompetensi

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.759	19

Pada tabel di atas, koefisien Alpha Cronbach untuk skala kinerja adalah 0,759 menunjukkan bahwa skala tersebut memiliki reliabilitas yang kuat karena lebih dari 0,6.



## 5. Instrumen Komitmen Organisasi

Tiga komponen komitmen organisasi akan digunakan dalam penelitian ini: komitmen emosional, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer, 2007). Dengan Jumlah 12 Aitem yang memiliki tiga aspek, yaitu : (1) *Affective Commitment*, (2) *Continuance Commitment*, (3) *Normative Commitment*.

Skala Likert digunakan dalam evaluasi kompetensi ini, dengan lima jawaban potensial untuk setiap masalah. Berikut skor untuk pernyataan positif: 5 poin untuk pilihan proposisional kuat (SS), 4 poin untuk pilihan Sangat Setuju (S), 3 poin untuk alternatif Netral (N), 2 poin untuk alternatif tidak setuju (TS) , dan 1 poin untuk sangat tidak setuju. (STS). A 1 untuk opsi "Saya sangat setuju" (SS), 2 untuk opsi "Saya setuju" (Y), 3 untuk opsi neo-netral (N), 4 untuk opsi "Tidak Setuju" (TS) , dan 5 untuk opsi "Saya tidak setuju" (TS). Saya sangat menentang (STS). Dengan kata lain, semakin tinggi skor skala keterampilan, semakin positif kemampuan pegawai perusahaan, dan semakin rendah skor skala keterampilan, semakin negatif kemampuan pegawai perusahaan. Tabel berikut berisi kesaksian

**TABEL 3.13** Keterangan Jawaban

Kategori Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai	1	5
Sesuai	2	4
Netral	3	3
Tidak Sesuai	4	2
Sangat Tidak Sesuai	5	1

**TABEL 3.14** *Blueprint* instrumen penelitian Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Jumlah Aitem	No. Aitem	
				f	uf
Komitmen Organisasi (X2)	Affective Commitment	Ingin bertahan menjadi bagian dari perusahaan karena ikatan emosional	4	32,33,34	31
	Continuance Commitment	Ingin bertahan menjadi bagian dari perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan lainnya	4	35,36,37	38
	Normative Commitment	Ingin bertahan menjadi bagian dari perusahaan karena memang sudah suatu keharusan	4	39,40,41	42

## 6. Validitas dan Reliabilitas.

### 1. Validitas

Dalam sebuah penelitian, ketelitian suatu alat ukur, menurut (Azvar, 2009), didefinisikan sebagai validitas. Jika instrumen penelitian menghasilkan temuan pengukuran yang konsisten dengan nilai pengukuran penelitian, maka dapat dikatakan reliabilitas alat penelitian tersebut tinggi. (Arikunto, 2006) menunjukkan bahwa item dinyatakan valid ketika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka instrumen tidak valid. Menggunakan tingkat signifikansi tabel  $r = 0,294$ . Tabel berikut menunjukkan validitas uji kesesuaian dalam penelitian.

**Tabel 3.15** hasil uji validitas skala Komitmen Organisasi

item	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keterangan
<b>Kom29</b>	.419	Valid
<b>Kom30</b>	.462	Valid
<b>Kom31</b>	.383	Valid
<b>Kom32</b>	.350	Valid
<b>Kom33</b>	.510	Valid

<b>Kom34</b>	.532	Valid
<b>Kom35</b>	.456	Valid
<b>Kom36</b>	.301	Valid
<b>Kom37</b>	.515	Valid
<b>Kom38</b>	.551	Valid
<b>Kom39</b>	.712	Valid
<b>Kom40</b>	.678	Valid

## 2. Reliabilitas

Keakuratan suatu alat ukur dalam suatu penelitian, menurut (Azvar, 2009), didefinisikan sebagai valid, Jika instrumen penelitian menghasilkan temuan pengukuran yang konsisten dengan nilai pengukuran penelitian, maka dapat dikatakan reliabilitas alat penelitian tersebut tinggi. metodologi SPSS digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen menggunakan acuan nilai dari Cronbach's alpha. Jika Cronbach's alpha 0,6 maka dapat terima.

**TABEL 3.16** Kategorisasi Nilai Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

<b>NilaiReliabilitas</b>	<b>TingkatReliabilitas</b>
0.00 – 0.20	SangatRendah
0.20 – 0.40	Rendah
0.40 – 0.60	Sedang
0.60 – 0.80	Tinggi
0.80 – 1.00	SangatTinggi

Temuan Cronbach' Alpha pada skala Kompetensi ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

**TABEL 3.17**

Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	12

Cronbach's Alpha untuk skala kinerja adalah  $0,736 > 0,6$ , menunjukkan bahwa skala tersebut sangat reliabel karena tidak kurang dari 0,6.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB IV**

### **HASIL & PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Tahap Persiapan Penelitian**

Untuk mendapatkan hasil yang luar biasa pada studi ini, para peneliti mengikuti berbagai langkah sebelum melakukan penelitian. Peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut.

Persiapan awal penelitian dilakukan dengan tahap – tahap sebagai berikut :

a. Merumuskan suatu permasalahan yang berkaitan dengan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Perusahaan, apakah ada hubungan atau keterkaitan Kompetensi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja.

b. Melakukan penelusuran literatur yang akan digunakan bersama-sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya untuk menggali teori-teori definisi masalah dalam penelitian ini.

c. Membuat rekomendasi untuk masalah atau kejadian yang ditemukan oleh peneliti yang dapat digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini dan mendiskusikannya dengan para pemimpin. Memilih Populasi dan Sampel yang Tepat untuk Menjadi Subyek.

d. Membuat beberapa persiapan untuk melakukan penelitian (protokol, keputusan, folder, dll).

e. Kumpulkan data dengan mentransfer skala survei ke topik yang diidentifikasi dalam kriteria responden menggunakan formulir Google.

f. Evaluasi dan pengolahan data hasil tanggapan terhadap skala survei yang diisi oleh kandidat.

g. Menganalisis hasil survei yang disurvei dan laporan hasil survei

h. Berdasarkan teori yang diperoleh, menemukan karakteristik dan indikator perilaku dari instrumen penelitian yang diteliti

i. Periksa ruang lingkup survei dengan membuat rencana dengan pernyataan dan pilihan jawaban yang berbeda.

j. Kembangkan skala survei untuk keterampilan, komitmen organisasi, dan kinerja.

k. Penyidik menerbitkan laporan ahli di meja aplikasi, yang digunakan sebagai alat ukur bagi guru yang memiliki keahlian di bidangnya, untuk memperoleh informasi tentang kecukupan alat ukur pengembangan dan kecukupan sanksi yang ditentukan mis. dari ujian. Pada subjek.

l. Menentukan skala survei berdasarkan skala Likert, terutama untuk fitur positif dari Tidak setuju 1 sampai 5 menggunakan opsi berikut: SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju) (sangat tidak setuju). 5 hingga 1 dengan kemungkinan SS (sangat setuju), S (sangat setuju), N (netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju), STS (sangat tidak setuju) (sangat setuju).

m. Rangkuman singkat dari rencana studi yang akan dilakukan, serta teori dan metodologi penelitian yang digunakan, harus dicantumkan dalam proposal penelitian.

n. Proses pendataan mulai 28 Juli 2021 hingga 4 Agustus 2021. Metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner melalui modul media Google, sampel, dan pengelola untuk masing-masing departemen.

o. Selama tujuh hari, peneliti menemukan 115 topik yang memenuhi kriteria pencarian dan menyelesaikan kuesioner.

p. ketika mendapat hasil, penulis menganalisis data memakai SPSS selaras seperti tes ketika diberikan di bab metodologi penelitian.

q. Sesudah menerima output prakondisi & pengujian dugaan sementara, peneliti menganalisis output dan membuat rekap dengan hasil penelitian.

## 2. Deskripsi Subjek

Subjek pada studi ini berjumlah 47 orang yang terlibat. Nilai ini didapat dari hasil penilaian dengan manager masing-masing organisasi yang akan menjadi populasi objek penelitian. Area penelitian adalah pegawai yang bekerja secara aktif di perusahaan. Berikut ini adalah kriteria subjek penelitian:

- Pegawai yang aktif bekerja pada Aston Sidoarjo City Hotel & Conference Center.
- Bersedia menjadi subjek.

### 1. Data Demografi Responden

#### a. Klasifikasi jenis kelamin Responden

Berikut ini adalah hasil klasifikasi demografi berdasarkan jenis kelamin :

**TABEL 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent
VALID Laki-Laki	33	67,4%
Perempuan	14	32,6%
Total	47	100%

Berdasarkan kolom diatas dijabarkan bahwa 67,4% laki-laki dan 32,6% perempuan

#### b. Klasifikasi Usia Responden

**TABEL 4.2 Usia**

	Frequency	Percent
VALID 20 - 25 Tahun	19	43,5 %
26 - 30 Tahun	24	52,2 %
31 - 35 Tahun	4	4,3 %
Total	47	100%

Berdasarkan data pada tabel, responden berusia 20-25 tahun beroperasi 43,5 persen, 26-30 tahun membuka 52,2 persen, dan 31-35 tahun kembali 4,3 persen. Dari data penelitian ini dapat diketahui bahwa responden yang berusia 26-30 tahun lebih memilih untuk mendominasi pekerjaan pada suatu perusahaan.

b. Klasifikasi Durasi Bekerja/ Lama Bekerja Responden

**TABEL 4.3 Lama Bekerja**

	Lama Bekerja	Frequency	Percent
VALID	1 -5Tahun	15	34,8 %
	6 - 10Tahun	32	62,5 %
Total		47	100%

Data pada tabel menunjukkan bahwa durasi pekerjaan responden yang bekerja selama 1 – 5Tahun sebanyak 34,8%, lalu yang bekerja selama 6 – 10Tahun sebesar 62,5% Berdasarkan temuan survei ini, rata-rata masa kerja responden adalah 6-10 tahun, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki hubungan yang positif dengan pemberi kerja.

## 2. Analisa Data

Penulis menggunakan analisis Regresi untuk menguji hubungan sebelum melakukan uji-t yang mana digunakan untuk melihat hubungan variabel secara parsial, Individu diidentifikasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 23.0 dengan beberapa cara analisis regresi linier dan :

### 1. Uji Prasyarat

Pengujian pendahuluan terdiri dari pengujian normalitas dan linearitas, dan hasil pengujian tersebut menentukan apakah analisis data dapat dilanjutkan atau tidak.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah data penelitian peneliti terdistribusi teratur atau tidak. Teknik Kormogorov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas. Data dikatakan normal jika nilai probabilitasnya lebih dari 0,05; jika tidak, data dianggap abnormal jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 (Gunawan, 2006). Program SPSS digunakan oleh peneliti selama uji normalitas. Hasil tesnya adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.4** uji normalitas variabel

Variable	<i>chi-square</i>	<i>asyp.sig.</i>	nilai	Ket
			<b>Sig.</b>	
Kompetensi	13.778 <sup>a</sup>	,909	0,05	Normal
Komitmen	33,111 <sup>b</sup>	,016	0,05	Normal
Organisasi				
Kinerja	30.178 <sup>c</sup>	,017	0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, harga chi-kuadrat untuk variabel persaingan adalah 13,778 dengan nilai signifikansi  $0,909 > 0,05$ , harga chi-kuadrat untuk partisipasi organisasi adalah 33,111 dengan nilai signifikansi  $0,016 > 0,05$ , dan harga chi-kuadrat untuk kinerja -kuadrat adalah 30.178. dengan nilai signifikansi  $0,017 > 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, dimungkinkan untuk menentukan apakah distribusi data pada variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja dalam penelitian ini biasanya terdistribusi sesuai dengan teori yang disajikan.

b. Uji Linieritas

Pengujian linier digunakan untuk menentukan ketergantungan linier suatu variabel. Metode penentuan yang digunakan untuk hasil uji linieritas adalah: jika linieritas variabel linier ditentukan  $> 0,05$  maka rasio variabel dinyatakan non linier, tetapi jika linieritas variabel ditentukan linier  $< 0,05$  (Priyanto, 2010). Uji linier dalam penelitian ini menghitung nilai linier menggunakan tabel ANOVA dengan SPSS untuk mengevaluasi penyimpangan dari linieritas. Hasil uji linier pada studi ini ialah sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Uji Linieritas Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<b>Ket</b>
Kompetensi – Kinerja	<b>7,918</b>	<b>0,000</b>	<b>Linear</b>
Komitmen Organisasi – Kinerja	8,915	0,000	Linear

Dengan menggunakan kriteria yang tercantum dalam tabel di atas, adalah layak untuk menyimpulkan bahwa ada hubungan linier antara variabel dan bahwa data yang digunakan kredibel. dapat dijelaskan dengan baik dan benar melalui regresi linier. ( $p < 0.05$ ).

c. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk memverifikasi bahwa variabel penjelas dari model regresi konsisten, saling berhubungan. Jika ada korelasi, berarti ada masalah multilinearitas. Model regresi yang sangat baik dimana variabel independen tidak memiliki hubungan (Singih, 2000). Salah satu cara untuk mengidentifikasi tanda-tanda multilinier adalah nilai lisensi VIF (Variable Inflation Factor) sesuai ketentuan sebagai berikut (Ariawaty & Evita, 2018):

1. Jika nilai tolerance 0,1 dan VIF 10, maka tidak terdapat indikasi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai tolerance adalah 0,1 dan VIF adalah 10, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tanda-tanda multikolinieritas di antara variabel-variabel penjelas dalam model regresi. Temuan uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6** uji Multikolinieritas variabel

Variabel	<i>colinearity statistics</i>		
	<i>tolerance</i>	VIF	<b>Ket</b>
Kompetensi	0,829	1,765	Tidak tergolong
Komitmen Organisasi	0,567	1,765	Multikolinearitas

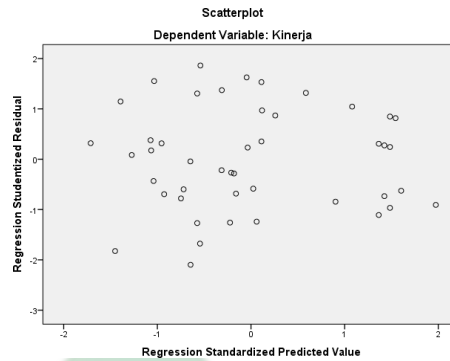
Hasil toleransi atau VIF (Variance Inflation Factor) untuk masing-masing Variabel ditunjukkan pada tabel di atas. Tidak terdapat multikolinearitas pada kedua variabel prediktor yaitu Kompetensi dan Komitmen Organisasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Fungsi uji heteskedasitas adalah guna mengetahui ada tidaknya perbedaan variabilitas residual antar pengamatan regresi. Varians atau homogenitas model regresi yang cocok adalah sama. Grafik grafik dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual (SRESID) pada database berikut (Ariawaty & Evita, 2018)

1. Titik-titik adalah bentuk yang spesifik dan teratur, layaknya gelombang yang mengembang dan mengerut dalam hamburan, dapat dikatakan ada masalah dengan heterogenitas.
2. Titik-titik diatas dan dibawah angka nol menyebar sepanjang garis Y dan tidak berbentuk teratur, seperti gelombang. yang melebar dan berkontraksi pada scatter plot, dapat dikatakan tidak ada masalah dengan

heterogenitas (keseragaman variasi atau homogenitas) Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini :



**Gambar 3. Gambar Scatterplot**

output uji heteroskedastisitas digambarkan pada grafik. Titik-titik pada grafik diatas ditunjukkan berada diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y dan tidak membuat pola teratur yang jelas, seperti bergelombang, memanjang, lalu menyempit. Data penelitian tidak mewakili heterogenitas, menurut temuan.

### 3. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterogenitas, kemudian hipotesis diuji melalui analisis data. Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan hubungan antara kemampuan organisasi untuk berfungsi dan keinginannya untuk berfungsi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda dan uji t dengan standar signifikansi masing-masing 0,05.

#### 1. Uji Hipotesis Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja

**TABEL 4.7**

***Pearson Correlations Kompetensi - Kinerja***

		Kompetensi	Kinerja
Kompetensi	<i>Pearson</i>	1	.488*
	<i>Correlation</i>		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.002
	<i>N</i>	47	47

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	.488*	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002	
	N	47	47

\*. *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

a. Jika hasil Signifikansi < 0,05 dianggap dapat diterima. Pada data diatas menyimpulkan bahwa hasil signifikansi antara Variabel Kompetensi (X1) dapat diterima dan memiliki nilai signifikansi 0,488 yang berarti Variabel Kompetensi (X1) Berhubungan positif dengan kinerja.

b. Jika hasil Signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis koefisien tidak berhubungan signifikan (Singgih, 2005). Sementara menilai hipotesis dalam pengujian untuk memeriksa apakah kompetensi variabel (X1) dan komitmen organisasional (X2) berpengaruh terhadap kinerja, teknik ini digunakan (Y)

## 2. Uji Hipotesis Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

**TABEL 4.8**

**Correlations Komitmen Organisasi - Kinerja**

		Komitmen Organisasi	Kinerja
Komitmen Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.419**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.003
	N	47	47
Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	.419**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003	
	N	47	47

\*\*.*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

a. Jika hasil Signifikansi  $< 0,05$  dianggap dapat diterima. Pada data diatas menyimpulkan bahwa hasil signifikansi antara Variabel Komitmen Organisas (X1) dapat diterima dan memiliki nilai signifikansi 0,419 yang berarti Variabel Komitmen Organisasi (X2) Berhubungan positif dengan kinerja.

b. Jika hasil Signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis koefisien tidak berhubungan signifikan (Singgih, 2005). Sementara menilai hipotesis dalam pengujian untuk memeriksa apakah kompetensi variabel (X1) dan komitmen organisasional (X2) berpengaruh terhadap kinerja, teknik ini digunakan (Y)

#### 4. Uji $R^2$ (Uji Koefisien Determinasi)

Uji  $R^2$  menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menggambarkan perubahan pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel-variabel dalam suatu penelitian. Rumus tersebut dapat menghitung nilai koefisien determinasi.:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dengan Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi

Ketika proses analisisnya, koefisien determinasi mempunyai beberapa kriteriatersendiri, yaitu :

A. Jika KD adalah nol (0), variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat memiliki pengaruh yang dapat diabaikan.

B. Jika KD adalah satu (1), maka variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat mempunyai pengaruh yang signifikan.

**Tabel 4.9**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.311	.374	1.578

Tabel tersebut menghasilkan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,374, mewakili 37,4 persen dari variabel yang disediakan. Kinerja dapat dicirikan oleh dua variabel independen: Kompetensi dan Komitmen Organisasi (100% - 37,4% = 62,6%). dapat dijelaskan oleh fitur variabel penelitian lainnya.

## **B. Pembahasan**

Tujuan dari penelitian ini, yang melibatkan 47 pegawai, adalah untuk mengetahui pengaruh daya saing dan komitmen pegawai terhadap kinerja organisasi. Setelah pengumpulan data, peneliti jugamemverifikasi hipotesis, hasil yang diperoleh dalam penelitian seperti dijelaskan di atas. Hasil keluaran data dibahas di bawah ini:

Hasil uji hipotesis pertama pada uji-t, pengujian hipotesis pada kompetensi, diperoleh hasil bahwa untuk variabel Kompetensi dengan tabel nilai  $3,081 > 1,337$ . ( $0,000 < 0,05$  tingkat signifikansi dari mana penerimaan dari  $h_1$  dan  $h_0$  dapat dikatakan aman, hal ini dapat dilihat bahwa variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja. Data yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai mengarah pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika kompetensi yang diberikan kurang baik atau pegawai kurang berkompeten pada jabatannya, Akibatnya kinerja pegawai akan terganggu. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sukrapi, 2014) yakni kompetensi dan kinerja memiliki hubungan positif, penelitian ini sejalan pula dengan (Febrina, 2015) yang menerangkan bahwa kompetensi juga berhubungan positif dengan menunjukkan terdapat korelasi yang sangat kuat antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai, artinya apabila kompetensi pegawai baik maka, maka kinerja pegawai akan berjalan dengan baik. Berdasarkan uji t test,

tersebut diperoleh nilai  $t$  sebesar 107.164 maka jika dibandingkan dengan harga kritis pada nilai  $t$  pada tabel  $t$  untuk  $df = 58$  ( $n-2$ ) dengan taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 0.05 sebesar 2.00172, maka nilai  $t$  test = 107.164 >  $t$  tabel 2.00172. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Lalu juga dikonfirmasi oleh penelitian dari (Widyatmini, 2011) dengan hasil Koefisien regresi kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.361. Nilai signifikansi 0.000, artinya koefisien regresi adalah signifikan makin baik kompensasi yang dirasakan pegawai maka kinerja mereka juga semakin baik. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Pada hasil uji hipotesis Komitmen Organisasi terhadap Kinerja, Nilai  $t$  hitung pada variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja diperoleh nilai sebesar 2,441 > 1,337 ( $t$ -tabel) dengan signifikansi 0.000 > 0,05. (level signifikan  $H_1$  ditutup dan  $H_0$  ditolak, dapat dilihat pada data bila variabel komitmen pada tingkat organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja). Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Syafriyanti, 2017) dengan Hasil analisis data penelitian yang menunjukkan bahwa: (1) kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori “Cukup” dengan tingkat pencapaian sebesar 77,9% dari skor ideal, (2) komitmen organisasional pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori “Cukup” dengan tingkat pencapaian sebesar 79,1% dari skor ideal, (3) terdapat hubungan yang berarti antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dengan koefisien korelasi  $r$  hitung 0,419 >  $r$  tabel 0,361 (pada taraf kepercayaan 99%) dan  $t$  hitung 3,234 >  $t$  tabel 2,704 (pada taraf kepercayaan 99%) dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.



Berdasarkan bukti-bukti yang dikemukakan di atas, semakin tinggi dedikasi pegawai akhirnya kian tinggi pula kinerja pegawai yang dimaksud. Sebaliknya jika tidak ada penerimaan, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai tersebut telah bekerja dengan buruk. Hal ini sesuai dengan premis bahwa komitmen organisasi dan kinerja memiliki hubungan positif. Studi sebelumnya dengan mendukung temuan ini (Lee dan Fletcher, 2020)



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dapat diambil dari penelitian bab sebelumnya dan subjek yang dibahas dalam bab-bab sebelumnya.:

Nilai uji  $0,000 < 0,05$  diperoleh hasil uji  $t \ 3,081 > 1,337$  yang menunjukkan bahwa X1-Y berhubungan secara signifikan dengan kemampuan fungsional pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi atau keterampilan pegawai adalah pegawai yang pegawainya dapat menentukan dampak perusahaan, kinerja.

Kita tahu hasil uji hipotesis untuk kewajiban kinerja organisasi. Nilai  $2,441 > 1,337$  (Tabel t) ditetapkan untuk hasil penghitungan variabel kewajiban kinerja organisasi, yaitu  $0,000 < 0,05$ , yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan hasil. dalam hal komitmen organisasi mempengaruhi tinggi rendahnya nilai kinerja pegawai, Komitmen atau loyalitas pegawai dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Peneliti berharap semoga bisa memnyumbangkan kegunaan yang signifikan dan informasi baru dan menambah pengetahuan mengenai psikologi khususnya bidang psikologi industry dan organisasi, dan disarankan untuk mengetahui pentingnya Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai, mengingat kinerja tersebut merupakan pendorong kemajuan suatu perusahaan.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

a. Penelitian ini diyakini dapat menjadi referensi bagi akademisi masa depan yang mempelajari kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja.

b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan kriteria tematik agar penelitian lebih komprehensif dan bermanfaat.

c. Hal ini dimaksudkan agar peneliti lain akan melakukan penelitian dalam hal ini untuk meningkatkan hasil akhir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama. Gibson, J.L., (et.al.). 2006. Organizations: Behavior Structure Processes.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Amins, Achmad. 2012. Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo
- Clugston M (2000) The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and intent to Leave. *Journal of Organizational Behavior* 21: 477-486.
- Cowell, R. N. (1988). Buku pegangan para penulis paket belajar. *Jakarta: Proyek Pengembangan dan Tenaga Kependidikan, Depdikbud.*
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. Organizations: Behaviour, Structure and Process, McGraw-Hill Companies krisInc, Boston.
- Gorda, I. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit. *Astabrata Bali, Denpasar.*
- Gordon. 1988. Pembelajaran Kompetensi. Jakarta: Rineka Cipta
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). Perilaku & manajemen organisasi. *Erlangga: Jakarta.*
- Kreitner, Kinicki. 2010. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill
- Lefrancois, Guy R. (1995) Theories of Human Learning. Kro: Kros Report.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Refika Aditama.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). Evaluasi kinerja SDM. Bandung: Refika
- Mc. Clelland, D.C. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya McGraw- Hill Irwin.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Moenir, A. S. (2003). Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai. *PT Agung, Jakarta.*
- Riketta M (2002) Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: a Meta- Analysis. *Journal of Organizational Behavior* 23: 257-266.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sekaran, Uma dan Roger J Bougie, "Research Methods For Bussiness: A Skill Builing Approach", Edisi 6, Wiley, 2013
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5)
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:

- Alfabeta Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka
- Sukrapi, M., & Muljono, P. (2014). The relationship between professional competence and work motivation with the elementary school teacher performance. *Asian Journal of humanities and social studies*, 2(5).
- Susanto Erlik, 2008, Pengaruh Kepemimpinan kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja, Studi Kasus Pada Akademi Angkatan Udara Yogyakarta, Vo.1, No.2.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada. Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Mangkunegara. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Xiong Chen, Z., & Aryee, S. (2007). Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China. *Academy of Management Journal*, 50(1), 226-238.
- Yusuf, T. H. (2014) mengkaji tentang kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja PT. Komatsu Remanufacturingng asia plant Sudirman di departemen produksi.” Balikpapan
- Khan, M.R., Ziauddin, Jam, F.A., dan Ramay, M.I. (2010). Impact of organizational commitment on employee job performance. *European journal of social sciences*, 15 (3), 292-298.
- Febrina, C. R. HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDAPATAN KABUPATEN JEMBER.
- Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011). Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13(2).
- Tanuwibowo, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan. *Jurnal Trinomika*, 13(2), 136-144.
- Kristin, Y. S., & Sadjiarto, R. A. (2013). Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Account Representative Di KPP Pratama Surabaya Rungkut. *Tax & Accounting Review*, 3(2), 375.
- Djastuti, I. (2015). The influence of job characteristics on job satisfaction, organizational commitment and managerial performance a study on construction companies in Central Java. *International Research Journal of Business Studies*, 3(2).
- RIAZ, K. M. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance.
- Ramadhan, P., & Yusnita, N. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Adev Natural Indonesia. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 3(1).
- Jawindoe, Y. (2012). ANALISIS HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK RIAU KEPRI CABANG

*TEMBILAHAN* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

- Nastasia, K. (2019). Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pada guru pendidik khusus honorer (GPK) di kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(2), 174-182.
- Sutikno, Y., Sonika, S., & Jelita, R. (2020). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SD Metta Maitreya Pekanbaru. *Instructional Development Journal*, 3(3), 139-146.
- Mardianta, D. T. (2021). HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU PNS SMP NEGERI DI KECAMATAN PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Octaviarnis, I., Maisyaroh, M., & Sumarsono, R. B. (2021). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Malang. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 6(4), 609-621.
- Kumala, I. P., Burhanuddin, B., & Bafadal, I. (2018). Hubungan antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(4), 400-409.
- Abbas, Y. (2013). Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kompetensi dan kinerja guru. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 61-74.
- Permanasari, R., Setyaningrum, R. M., & Sundari, S. (2014). Model hubungan kompetensi, profesionalisme dan kinerja dosen. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 1(2), 157-174.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).
- Rahmawati, R., Siraj, A., & Achruh, A. (2021). Hubungan Antara Kompetensi Guru Dan Budaya Sekolah Dengan Kinerja Guru. *Idarah J. Manaj. Pendidik*, 5(1), 10.
- Adiputra, I. M. P. (2011). Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pemeriksa Pajak Pada Kantor Pelayanan pajak Pratama di Badung Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 1(1).
- Darusman, D., Harapan, E., & Tahrin, T. (2020). Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Gugus 10 Kota Prabumulih. *Journal of Education Research*, 1(3), 188-192.
- Valentina, R., Maisyaroh, M., & Kusumaningrum, D. E. (2018). Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(1), 79-86.
- Syafriyanti, I. (2017). *Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

### *(Informed Consent)*

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh saudara TIO WIJAYA, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, dengan judul penelitian : Hubungan antarakompetensi dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai perusahaan.

Untuk itu secara sukarela saya menyatakan bersedia menjadi responden penelitian tersebut, dengan merahasiakan segala data informasi yang ada. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**\*Setuju / tidak setuju**

**Surabaya, 2021**

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**Responden**

Saya Tio Wijaya mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Kesehatan dan Psikologi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, yang bermaksud melakukan penelitian skripsi S1 dengan judul “Hubungan antara kompetensi dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai perusahaan”.

Kuesioner ini ditujukan bagi karyawan ASTON Sidoarjo City Hotel & Conference Center. Demi kepentingan akademis, saya sangat mengharapkan jawaban yang sejujurnya dan selengkap-lengkapnnya dari anda dan akan dijaga kerahasiannya.

Demikian atas ketersediaan yang telah anda berikan, saya ucapkanterimakasih.



**Hormat Saya,**

Tio Wijaya

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**LAMPIRAN 2**

**Nama Pegawai** : \_\_\_\_\_

**Jabatan** : \_\_\_\_\_

**Divisi/Departemen** : \_\_\_\_\_

**Jenis Kelamin** :  **Laki-laki**  **Perempuan**

**Umur** :  **17-19 Tahun**  **23-25 Tahun**

**20-22 Tahun**  **Diatas 26 Tahun**

**Pendidikan Terakhir** :  **SMP**  **D3**

**SMK**  **S1**

**Lama Bekerja** :  **1-3 Bulan**  **7-9 Bulan**

**4-6 Bulan**  **Diatas 1 Tahun**

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

- |    |                 |     |                       |
|----|-----------------|-----|-----------------------|
| SS | = Sangat Setuju | TS  | = Tidak Setuju        |
| S  | = Setuju        | STS | = Sangat Tidak Setuju |
| N  | = Netral        |     |                       |



## **LAMPIRAN 3**

### **Item Skala Komitmen Organisasi**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bertahan menjadi bagian dari perusahaan karena mendapatkan dukungan moral					
2	Karena reputasi perusahaan yang bagus saya memutuskan untuk bertahan					
3	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini					
4	Saya ingin bertahan karena sudah seharusnya					
5	Saya tidak memiliki ikatan secara emosional dengan perusahaan					
6	Saya ingin bertahan menjadi bagian dari perusahaan karena saya membutuhkan pekerjaan					
7	Saya bertahan karena perusahaan membutuhkannya					
8	Saya ingin bertahan menjadi bagian dari organisasi karena kebutuhan hidup yang harus saya penuhi					
9	Karena saya memutuskan untuk mendaftar maka saya akan bertahan					
10	Saya ingin bertahan menjadi bagian dari organisasi karena tidak adanya pilihan pekerjaan lain					
11	Menurut saya bertahan pada perusahaan bukan merupakan keharusan					
12	Menurut saya perusahaan tidak bisa memenuhi kebutuhan saya					

### **Item Skala Kompetensi**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai mengerti tentang bidang pekerjaannya					
2	Ketika memulai hari pegawai selalu tahu apa yang harus dikerjakan					
3	Ketika bekerja pegawai selalu menemukan cara yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat					
4	Pegawai mengerti cara untuk mempercepat penyelesaian pekerjaannya					
5	Pegawai memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
6	Pegawai dapat melakukan pekerjaan tanpa disuruh					

7	Pegawai memahami dengan detail pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
8	Ketika bekerja Pegawai dapat membedakan pekerjaan yang harus didahulukan					
9	Pegawai mempunyai cara tersendiri untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan					
10	Pegawai selalu mencari cara agar dapat mengerjakan dengan waktu yang singkat					
11	Ketika bekerja pegawai selalu menjadi yang tercepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Pegawai selalu bekerja dengan pikiran positif					
13	Ketika bertemu rekan kerja pegawai selalu bertegur sapa					
14	Pegawai menganggap semua orang di perusahaan adalah orang baik					
15	Ketika bekerja pegawai selalu teliti dengan pekerjaan					
16	pegawai selalu serius dalam bekerja					
17	Pegawai selalu berbicara sopan pada rekan kerja					
18	Pegawai menyukai pekerjaannya					
19	Pegawai akan melakukan apapun agar pekerjaan selesai					
20	Menurut pegawai suatu pekerjaan harus selesai tepat waktu					

### Item Skala Kinerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Apakah pegawai selalu datang tepat pada waktunya					
2	Dalam menggunakan fasilitas perusahaan, pegawai selalu sesuai dengan ketentuan					
3	Apakah pegawai menaati peraturan yang berlaku pada perusahaan					
4	Apakah pegawai peduli terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan					
5	Apakah pegawai peduli terhadap job desc yang ditetapkan oleh perusahaan					
6	Apakah pegawai mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan					
7	Apakah pegawai mampu menemukan solusi pada masalah yang dialami oleh Departemen					

8	Apakah pegawai mampu menentukan langkah paling tepat untuk masalah yang ada pada Departemen					
9	Apakah Pegawai memimpin team dengan baik					
10	Apakah pegawai memotivasi team dengan baik					



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## KOMITMEN ORGANISASI

ite m 1	ite m 2	ite m 3	ite m 4	ite m 5	ite m 6	ite m 7	ite m 8	ite m 9	ite m 10	ite m 11	ite m 12	TOTAL
4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	55
5	4	3	5	2	5	5	5	5	3	1	3	46
5	2	5	3	3	5	4	5	1	2	2	1	38
1	4	4	5	4	2	4	5	5	4	2	1	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	3	4	2	2	1	4	5	1	1	3	1	29
5	2	1	5	1	5	4	5	5	2	1	5	41
3	5	5	2	5	5	5	4	1	5	2	1	43
5	4	5	5	1	4	4	4	3	1	4	1	41
4	5	5	1	4	5	4	5	4	4	3	1	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	3	1	5	4	4	2	3	3	2	40
5	5	4	3	2	5	5	3	4	1	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	1	5	4	4	4	4	4	5	2	1	2	39
5	5	4	3	3	5	4	5	4	3	2	3	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	1	3	5	4	2	1	1	4	41
5	4	2	5	5	5	4	5	5	2	1	2	45
3	5	4	4	2	2	4	5	1	4	3	3	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	2	4	4	4	2	4	5	4	1	1	1	34
1	5	5	5	2	1	5	2	1	2	2	3	34
5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	1	5	4	5	1	5	1	1	41
3	4	5	5	3	5	5	2	5	1	3	2	43
5	2	2	2	4	3	4	3	2	5	1	1	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	3	5	5	2	1	4	2	1	43
5	5	5	5	5	3	4	5	2	2	1	2	44
2	3	1	3	1	5	5	3	3	5	1	3	35
5	5	5	5	4	5	4	1	2	1	2	1	40
5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	52
1	5	4	4	5	1	4	4	1	1	2	1	33
5	2	5	1	1	3	5	4	5	1	1	2	35
3	5	4	5	3	5	5	2	5	5	3	2	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	2	5	2	1	5	5	5	1	4	1	37
5	1	5	5	5	5	4	5	1	5	1	2	44
5	2	2	5	2	2	5	1	1	3	1	5	34

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
1	4	4	5	3	5	5	5	5	1	2	3	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	3	5	1	4	2	5	5	5	2	5	1	43
3	5	4	5	3	5	5	2	5	5	3	2	47
5	5	5	5	4	5	4	1	2	1	2	1	40

KOMPETENSI																				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
1	3	1	2	4	1	1	4	1	4	2	5	3	4	2	3	1	1	1	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	97
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	2	5	90
3	4	5	5	4	1	3	5	5	5	5	4	1	4	1	3	4	5	2	5	74
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	94
4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	1	1	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	77
5	5	5	3	4	5	4	1	5	5	1	4	5	3	5	2	5	5	4	2	78
4	5	4	4	2	3	5	4	5	5	1	5	4	3	2	4	4	2	5	4	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	78
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	76
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
4	3	1	5	5	1	5	5	2	2	3	5	2	1	4	4	4	3	5	3	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	78
4	2	2	3	5	1	5	3	4	5	5	5	4	1	5	5	1	5	2	1	68
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	89
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	78
5	4	3	4	2	5	5	5	5	2	5	1	2	4	4	2	4	1	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	98
5	5	5	5	2	4	4	2	5	3	1	5	5	2	1	3	1	3	5	5	71
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	94
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	96
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	97
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	1	1	5	86
2	5	3	3	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	3	5	5	5	4	4	82

5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
5	5	3	4	4	5	2	4	5	5	1	5	3	3	5	5	5	1	3	4	77
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	1	5	5	5	90
4	4	1	5	1	5	2	4	5	1	4	3	5	4	2	4	4	4	1	4	67
5	4	4	5	5	5	1	5	3	3	5	2	4	5	4	1	2	5	5	1	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	97
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	76
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	95
5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	1	5	2	5	5	2	1	4	3	4	77
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
5	5	3	5	5	1	5	4	2	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	4	82
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	97
5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	1	5	2	5	5	2	1	4	3	4	77
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	97

KINERJA										
JA										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
3	4	5	5	4	5	3	5	4	5	43
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	43
4	5	4	5	5	2	3	4	3	4	39
1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	40
4	5	5	4	5	5	4	1	1	5	39
4	4	4	5	4	1	5	4	4	5	40
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
4	5	4	4	5	4	4	1	4	1	36
2	5	4	5	4	2	4	5	1	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	3	3	5	5	4	5	4	5	41
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
5	5	2	1	5	5	4	5	3	3	38

1	2	4	5	1	4	5	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	1	1	1	5	4	5	4	1	4	30
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	3	5	4	5	5	4	1	5	37
4	5	5	2	5	4	5	1	2	1	34
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	1	2	1	4	5	4	3	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	1	4	5	5	4	4	1	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	2	3	2	1	1	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	1	2	5	4	5	4	5	40
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
5	3	5	1	3	5	1	5	5	4	37
4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	44
5	4	4	5	4	2	4	2	4	5	39
5	4	4	4	5	5	1	5	5	4	42
4	2	5	4	5	5	4	5	4	5	43
5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	47
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	2	5	4	5	5	4	5	4	5	43
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## LAMPIRAN 4

### Validitas & Reliabilitas Skala Kinerja (Y)

Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	Detail
Kin1	.373	Valid
Kin2	.417	Valid
Kin3	.529	Valid
Kin4	.552	Valid
Kin5	.377	Valid
Kin6	.349	Valid
Kin7	.471	Valid
Kin8	.606	Valid
Kin9	.465	Valid

### Reliabilitas Kinerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.743	9

### Validitas & Reliabilitas Skala Kompetensi (X1)

#### Hasil Uji Validitas Kompetensi

item	<i>corrected item-total correlation</i>	Detail
Kpt11	.635	Valid
Kpt12	.679	Valid
Kpt13	.728	Valid
Kpt14	.594	Valid
Kpt15	.579	Valid
Kpt15	.645	Valid
Kpt16	.430	Valid
Kpt17	.541	Valid
Kpt18	.491	Valid
Kpt19	.493	Valid
Kpt20	.396	Valid
Kpt21	.302	Valid
Kpt22	.579	Valid
Kpt23	.455	Valid
Kpt24	.608	Valid
Kpt25	.467	Valid



Kpt26	.441	Valid
Kpt27	.555	Valid
Kpt28	.632	Valid

### Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.759	19

### Validitas & Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi (X2)

#### Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi

item	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keterangan
Kom31	.419	Valid
Kom32	.462	Valid
Kom33	.383	Valid
Kom34	.350	Valid
Kom35	.510	Valid
Kom36	.532	Valid
Kom37	.456	Valid
Kom38	.301	Valid
Kom39	.515	Valid
Kom40	.551	Valid
Kom41	.712	Valid
Kom42	.678	Valid

### Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	12

### Hasil Uji linier Berganda

### Hasil Uji Normalitas

Variable	<i>chi-square</i>	<i>asyp.sig.</i>	nilai Sig.	Ket
Kompetensi	13.778 <sup>a</sup>	,909	0,05	Normal
Komitmen Organisasi	33,111 <sup>b</sup>	,016	0,05	Normal
Kinerja	30.178 <sup>c</sup>	,017	0,05	Normal

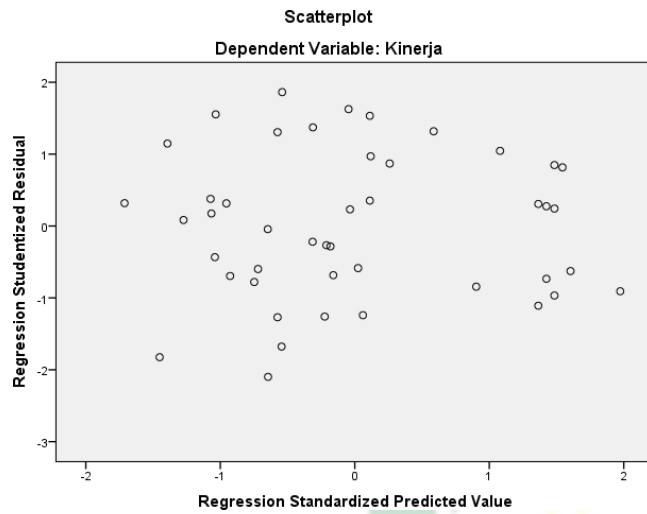
### Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Ket
Kompetensi – Kinerja	7,918	0,000	Linear
Komitmen Organisasi – Kinerja	8,915	0,000	Linear

### Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>colinearity statistics</i>		
	<i>tolerance</i>	VIF	Ket
Kompetensi	0,829	1,765	Tidak tergolong
Komitmen Organisasi	0,567	1,765	Multikolinieritas

## Hasil Uji Heteroskedasitas



## Hasil Uji Pearson Correlation

### Pearson Correlations Kompetensi - Kinerja

		Kompetensi	Kinerja
<b>Kompetensi</b>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.488*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.002
	<i>N</i>	47	47
	<b>Kinerja</b>	<i>Pearson Correlation</i>	.488*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002	
	<i>N</i>	47	47

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlations Komitmen Organisasi - Kinerja*

		Komitmen Organisasi	Kinerja
<i>Komitmen Organisasi</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.419**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.003
	N	47	47
<i>Kinerja</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.419**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003	
	N	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.311	.374	1.578

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## LAMPIRAN 5

### TABEL DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

**Tabel Jenis Kelamin**

VALID D	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	33	67,4%	
Perempuan	14	32,6%	
Total	47	100%	

**Tabel Berdasarkan Usia Responden**

VALID D	Frequency	Percent	Valid Percent
20 - 25 Tahun	19	43,5 %	
26 - 30 Tahun	24	52,2 %	
31 - 35 Tahun	4	4,3 %	
Total	47	100%	

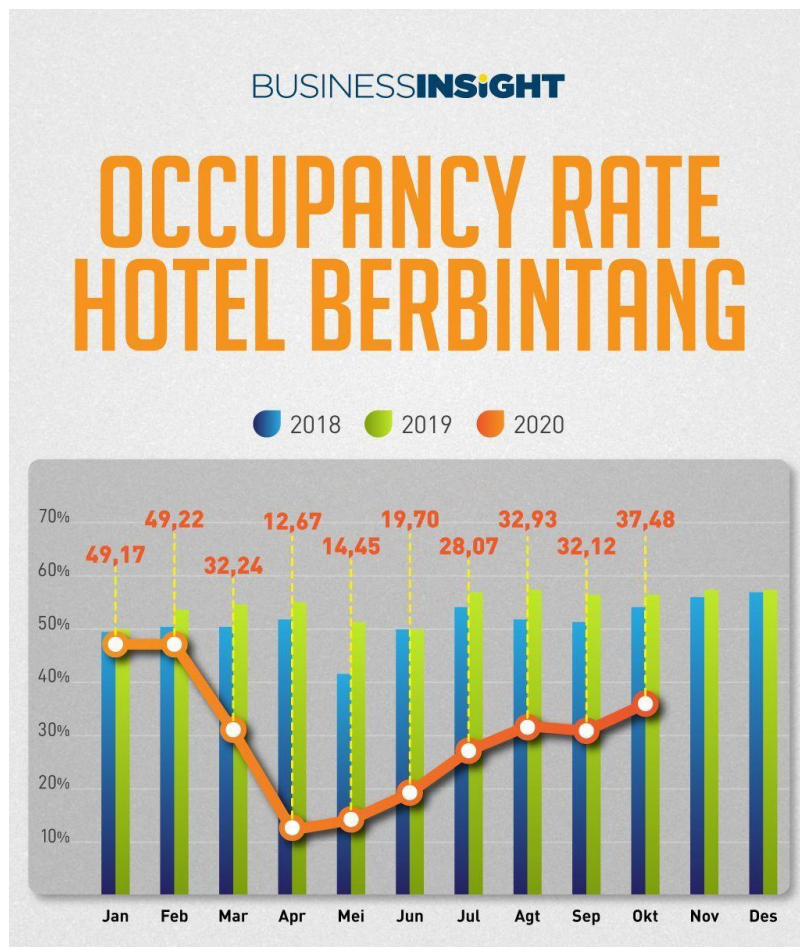
**Tabel Berdasarkan Durasi Bekerja**

VALID D	Lama Bekerja	Frequency	Percent	Valid Percent
1 -5Tahun		15	34,8 %	
6 - 10Tahun		32	62,5 %	
Total		47	100%	

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**LAMPIRAN 6**

**GAMBAR 1**



**GAMBAR 2**

