

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV KITA BERSAUDARA DI KABUPATEN SANGGAU

Neliana Sonita

Email: neliana.sonita@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Kita Bersaudara di Kabupaten Sanggau, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kita Bersaudara di Kabupaten Sanggau, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Kita Bersaudara di Kabupaten Sanggau, untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Kita Bersaudara di Kabupaten Sanggau. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 responden CV Kita Bersaudara di Kabupaten Sanggau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert*. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan program *SPSS 22*. Pengujian kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, uji t. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting didalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang memiliki teknologi canggih, namun tanpa didukung sumber daya manusia maka kinerja perusahaan akan sulit berjalan dengan baik. Setiap sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi diharapkan dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk bekerja lebih baik dengan hasil kerja yang baik juga. Kinerja seorang karyawan dalam perusahaan dapat berfungsi dengan baik karna diperoleh dari kegiatan pekerjaan tertentu. Kinerja diperoleh dari hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu, kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. (Sasmito et al, 2021).

Demi kelangsungan kerja, suatu perusahaan harus dinilai melalui kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari masing-masing karyawan. Kompetensi

menjadi hal yang penting dan harus diperhatikan didalam perusahaan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Kompetensi seorang karyawan dapat terlihat ketika karyawan tersebut menghasilkan kinerja baik bagi perusahaannya. Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Selanjutnya komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk kinerja yang baik. Komitmen yang dimiliki seorang karyawan bisa bersifat kuat dan lemah, komitmen yang bersifat kuat maka karyawan akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Jika karyawan yang memiliki komitmen lemah maka karyawan golongan ini akan cenderung meninggalkan pekerjaannya bila menemukan kesulitan terhadap hal yang sedang dikerjakan.

CV Kita Bersaudara di Kabupaten Sanggau yang mempekerjakan karyawan sebanyak 62 orang bergerak dibidang Kontraktor Umum, Perdagangan, Jasa dan *Supplier*. Kinerja karyawan yang baik dapat menunjang kenyamanan dan kesetiaan pengguna jasa diperusahaan. (Gunawan et al, 2021).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kita Bersaudara di Kabupaten Sanggau”.

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011: 324). Sedangkan kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cermat dan benar, atau dengan kata lainnya memahami dan menguasai keahlian yang seharusnya ia kerjakan (Lubis, et al 2018: 53). Dengan demikian kompetensi menunjukkan bahwa kemampuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang sangat penting. Kompetensi juga sering kali menjadi salah satu faktor yang menentukan keunggulan prestasi organisasi, apabila karyawan yang bekerja memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tanggungjawab dan kemampuannya. Oleh karena itu semakin meningkatnya kompetensi karyawan akan meningkatkan kualitas hasil kerja dari karyawan. (Ginting, 2021).

Adapun yang menjadi dimensi kompetensi menurut Lubis, et al (2018: 56) yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*attitude*). Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja kepada karyawannya agar memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan untuk membangun tujuan perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193). Sedangkan kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin dalam Busro 2018: 101). Dengan demikian kepuasan kerja menunjukkan bahwa perasaan pegawai dari hasil interaksi dan hasil penilaian pegawai terhadap lingkungan pekerjaannya yang mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif.

Spector dalam Priansa (2016: 292-293) mengembangkan survei kepuasan kerja berdasarkan sembilan aspek yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji. Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Promosi. Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapat promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Supervisi. Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat, dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employee centered*) daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

4. Tunjangan Tambahan. Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.
5. Penghargaan. Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
6. Prosedur dan Peraturan Kerja. Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja.
7. Rekan Kerja. Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja.
8. Pekerjaan itu Sendiri. Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap ha-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.
9. Komunikasi. Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan karyawan. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian dan mampu membuat karyawan percaya terhadap perusahaan akan memperoleh timbal balik dari karyawan berupa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen merupakan suatu sikap pegawai yang loyal dari keterlibatan, kemauan serta keinginan pegawai yang kuat untuk bertahan didalam mencapai tujuan organisasi.

Meyer dan Allen dalam Umam (2012: 258), menyatakan bahwa komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Sedangkan Steers dalam Busro (2018: 71) menyatakan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Baron dan Greenberg dalam Umam (2012: 259) menyatakan pengertian komitmen organisasi merupakan penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut. Komitmen organisasi didefinisikan adanya keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen

karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif. Komitmen juga hal yang penting dalam menunjang keberhasilan karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

Busro (2018: 86), berpendapat bahwa komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*Affectif Commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:
 - a. Identifikasi dengan organisasi
 - b. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di Organisasi
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance comitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
 - a. Loyalitas dalam organisasi
 - b. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
 - a. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan
 - b. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat

Kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik, dalam menunjang keberhasilan karyawan dengan adanya kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka karyawan akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga karyawan bertahan dalam organisasi dan menjadi aset penting bagi organisasi serta menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Armstrong dalam Anwar, Edison dan Komariyah (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mathis dan Jackson dalam Priansa (2016: 269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016: 269) menyatakan

bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari bentuk pencapaian tujuan dan tanggung jawab dari seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Benardin dan Russel dalam Priansa (2016: 270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Sedangkan manajemen kinerja menurut Armstrong dalam Lubis, Hermanto, dan Edison (2018: 26) dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik tentunya harus ada usaha yang menyeluruh dan sistematis disertai dengan manajemen kerja yang baik untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses tingkat keberhasilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya yang diukur selama periode tertentu. Manajemen kinerja merupakan setiap usaha untuk meningkatkan kinerja organisasi baik kinerja individu maupun kelompok kerja diperusahaan. Hasil kerja tersebut dapat dijadikan pengukuran kinerja karyawan. Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2016: 270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi.

Mondy, Neo, dan Premeaux dalam Priansa (2016: 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*Initiative*)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 responden CV Kita Bersaudara di Kabupaten Sanggau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert*. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji Signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df). Nilai r tabel ditentukan berdasarkan rumus $df = n-2$. Nilai r tabel menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah responden 62 ($n=62$) yaitu berada pada angka 0,250. Dari hasil pengujian tersebut, didapat nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Berarti kesimpulannya adalah variabel kompetensi (X_1), Variabel kepuasan kerja (X_2), variabel komitmen organisasi (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dari suatu alat ukur apabila dilakukan pengujian ulang. Jika penelitian *Cronbach's* alpha lebih besar dari 0,60 maka suatu instrumen pernyataan dapat dikatakan reliabel. Dari hasil pengujian tersebut, nilai *Cronbach's* Alpha variabel kompetensi sebesar 0,807, variabel kepuasan kerja sebesar 0,920, variabel komitmen organisasi sebesar 0,729 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,872 yang melebihi 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang normal apabila memiliki nilai probabilitas lebih besar dari nilai tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode uji statistik non-parametrik *kolmogorov-smirnov* (K-S). Pada pengujian ini diperoleh signifikansi sebesar 0,100 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas menunjukkan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional memiliki hubungan yang linear atau tidak. Data yang linear apabila memiliki nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka hubungan dua variabel dinyatakan linier dan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis berikutnya. Nilai *deviation from linearity* pada variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar $0,404 > 0,05$, pada variabel kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar $0,418 > 0,05$, dan pada variabel komitmen organisasi (X_3) adalah sebesar $0,085 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada amodel regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah dengan melihat angka *tolerance* mendekati lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance* dari variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,925, variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,614, dan variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,645. Nilai VIF variabel kompetensi (X_1) sebesar 1,081, variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 1,628, dan variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 1,551. Berdasarkan pengujian tersebut dapat diketahui nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi

yang lolos heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel independen lebih besar dari 0,05 atau 5%. Nilai signifikansi dari kompetensi adalah sebesar 0,856, variabel kepuasan kerja sebesar 0,967 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,395. Nilai signifikansi ketiga variabel independen tersebut lebih besar 0,05 atau 5%. Jadi model regresi ini dapat dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas dengan metode glejser.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.

TABEL 1
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,688	7,691		5,030	,000		
	Kompetensi	,091	,146	,071	,625	,535	,925	1,081
	Kepuasan Kerja	,206	,069	,413	2,974	,004	,614	1,628
	Komitmen Organisasi	,283	,218	,176	1,302	,198	,645	1,551

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3.85, maka persamaan regresi linear berganda dapat diketahui:

$$Y = 0,071X_1 + 0,413X_2 + 0,176X_3$$

- Nilai dari regresi variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar 0,071 yang berarti terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- Nilai dari regresi variabel kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar 0,413 yang berarti terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Nilai dari regresi variabel komitmen organisasi (X_3) adalah sebesar 0,176 yang berarti terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

8. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mencari seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel 2.

TABEL 2
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 ^a	,314	,278	4,018

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

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 2, diketahui nilai *R Square* adalah 0,314. atau sebesar 31,40 persen, yang artinya bahwa variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,40 persen, sedangkan sisanya 68,60 persen dijelaskan oleh faktor lain.

9. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika signifikansi pada uji F adalah jika signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F disajikan pada Tabel 3 berikut:

TABEL 3
UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427,792	3	142,597	8,831	,000 ^b
	Residual	936,595	58	16,148		
	Total	1364,387	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3.87 dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi ini lolos uji F. Dan dapat disimpulkan Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kepuasan kerja dan

komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Kita Bersaudara di Kabupaten Sanggau.

10. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji kemampuan masing-masing variabel dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, dan sebaliknya. Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,535, variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,004, dan variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,198 yang berarti nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor yang dapat memotivasi karyawan agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan di masa yang akan datang.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan dilakukan pada CV Kita Bersaudara di Kabupaten Sanggau untuk dapat mengganti ataupun menambah variabel lain selain variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini agar dapat mengetahui variabel lain yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Kendati demikian kompetensi dan komitmen organisasi perlu ditumbuh kembangkan agar selaras dengan perkembangan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ataunur, Ilman dan Eny Ariyanto. 2015. "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk." *Telaah Bisnis*, vol. 16, no.2, Pp. 135-150.

- Baba, Ali. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros." *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, vol. 18, no.4, Pp. 524–540.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, Andi Ratna Sari dan Hasniaty. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju)." *JBMI*, vol.14, no.2, Pp. 92-102.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Gunawan, C.I., Solikhah, S.Q. dan Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lubis, Yuniar, Bambang Hermanto, Emron Edison. 2018. *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muamar. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah." *Jurnal Katalogis*, vol.5, no.7, Pp. 9-16.
- Pandaleke, Deddy. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)." *Jurnal EMBA*, vol.4, no.2, Pp. 199-210.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi Komitmen Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.