

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK

Servasius Surasno

e-mail: servasius.surasno@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan yang terdapat pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Penulis menggunakan bentuk penelitian asosiatif dan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Dengan menggunakan metode *sampling total* atau menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel sehingga sampel yang digunakan adalah sebanyak 31 responden. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert*. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

KATA KUNCI: Kompensasi, Kompetensi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga sepemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance, seperti insentif dan Gain sharing. Sementara tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Kompetensi adalah suatu 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. Kompetensi menunjukkan

keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Kinerja atau performa kerja karyawan yang baik dapat menjadi keistimewaan tersendiri bagi sebuah perusahaan. Pada umumnya, kinerja dievaluasi berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Dimensi yang dimiliki kinerja karyawan dapat memunculkan daya saing suatu perusahaan dengan kompetitornya. Perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan, yang juga menjadikannya lebih unggul dari para pesaing.

KAJIAN TEORITIS

1. Kompensasi

Menurut Wibowo, (2011: 348) menyatakan Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis dalam Wibowo (2011: 348) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Werther dan Davis dalam Wibowo, 2011: 348).

Menurut Umar (2007:17), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji, merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Bonus, merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- c. Insentif, merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.

2. Kompetensi

Menurut Wibowo, (2011: 324) menyatakan Kompetensi adalah suatu 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 atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Spencer and Spencer, (1993: 9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Ada beberapa indikator didalam kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan, informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik..
- b. Keterampilan, kempampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.
- c. Sikap Kerja, pandangan individu terhadap sesuatu. Misalnya senang atau tidak senang, suka atau tidak suka.

3. Komitmen Organisasional

Menurut Fitriastuti (2013:105), komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggungjawab, dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat mewujudkan kinerja yang optimal. Seseorang bergabung dalam organisasi di tuntut memiliki komitmen dalam dirinya.

Menurut Meyer dan Allen dalam Adison, Anwar dan Komariyah (2016:226), dimensi atau indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Affective commitmen, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. Continuance commitmen, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. Normative commitmen, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Koesmono (2005:172), kinerja adalah prestasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut mangkunegara (2017:67-68), ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Mas'ud dalam Murti dan Srimulyani (2013:14), Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselsaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselsaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

HIPOTESIS

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak

H₂: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak

H₃: Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak

H₄: Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisational berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini menggunakan karyawan Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Data penelitian yang dilakukan berupa data hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 31 responden dengan metode pengambilan sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengujian data kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik sedangkan pengujian model dan pengujian hipotesis menggunakan uji F, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda dan uji t.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah pembahasan hasil dari pengujian asumsi klasik dan hipotesis pada variabel kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional sebagai variabel bebas serta variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

TABEL 1
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Nama	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	Sig. <i>Kolmogorov-Smirnov</i> = 0,200 > 0,05	Lolos Uji Normalitas
Uji Multikolininearitas	1. Kompensasi = <i>tolerance</i> 0,777 > 0,10 dan VIF 1,287 < 10 2. Kompetensi = <i>tolerance</i> 0,712 > 0,10 dan VIF 1,405 < 10 3. Komitmen Organisasional = <i>tolerance</i> 0,618 > 0,10 dan VIF 1,617 < 10	Lolos Uji Multikolininearitas
Uji Heteroskedastisitas	1. Kompensasi = Sig. 0,161 > 0,05 2. Kompetensi = Sig. 0,697 > 0,05 3. Komitmen Organisasional = Sig. 0,787 > 0,05	Lolos Uji Heteroskedastisitas
Uji Linearitas	1. Kompensasi = <i>Sig Deviation from Linearity</i> = 0,216 > 0,05 2. Kompetensi = <i>Sig Deviation from Linearity</i> = 0,358 > 0,05 3. Komitmen Organisasional = <i>Sig Deviation from Linearity</i> = 0,191 > 0,05	Lolos Uji Linearitas

Berikut ini adalah hasil dari setiap uji hipotesis. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

TABEL 2
HASIL DARI SETIAP UJI HIPOTESIS

Nama	Hasil	Keterangan
Uji Kelayakan Model (Uji F)	$Sig = 0,000 < 0,05$	Kompensasi, kompetensi dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja
Analisis Koefisien Diterminasi	$Adjusted R Square = 0,658$	Perubahan variabel dependen sebanyak 65,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 34,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
Analisis Regresi Linear Berganda	$Y = 0,804 X_1 + 0,399 X_2 - 0,460 X_3$	Setiap Variabel mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan
Uji t	Kompensasi = $0,002 < 0,05$ Kompetensi = $0,032 < 0,05$ Komitmen Organisasional = $0,018 < 0,05$	H_1, H_2 dan H_3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa bakti di Pontianak.
2. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa bakti di Pontianak.
3. Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa bakti di Pontianak.
4. Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa bakti di Pontianak.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi pihak manajemen Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa bakti di Pontianak hendaknya selalu mempertahankan kompensasi yang sudah ada karena sudah menghasilkan hasil yang signifikan agar tidak terjadi kinerja yang buruk terhadap perusahaan kedepannya. Sehingga kinerja yang dicapai oleh karyawan bisa optimal dan berdampak baik terhadap perusahaan.
2. Bagi pihak manajemen Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak sebaiknya selalu memperhatikan kompetensi dari tiap karyawan meskipun pengujian yang dihasilkan sudah baik namun tetap diperhatikan untuk memahami kemampuan karyawan agar selalu tercipta kinerja yang bagus untuk perusahaan.
3. Bagi pihak manajemen Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak agar dapat mempertahankan komitmen organisasional yang ada pada perusahaan karena sudah memperoleh hasil yang bagus dari pengujian sehingga bisa menciptakan kesuksesan bersama untuk perusahaan dan juga untuk pemimpin dan para karyawan
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menguji variabel-variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adison, Emron., Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Dalam Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriastuti, Triana.2013. “Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan Organization citizenship behavior terhadap kinerja karyawan.” *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4 no. 2, pp. 103-114.
- Ghozali, Imam. 2013. *Applikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Koesmono, Teman. 2005. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2 (September), pp. 171-188.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Murti, Harry., dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madium." *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No.1 (Februari), pp. 10-17.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinmerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Yuliara, I.M. 2016. *Regresi Linear Berganda*. Modul Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Udayana.

