

Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Do'a Property di Semarang

Lina Aliyah Tusifa¹, Tristiana Rijanti²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
linaaliyahtusifa@mhs.unisbank.ac.id, trisitianar@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of damage, organizational commitment and competence on the performance of employees of the Do'a Property company in Semarang. The type of data used is primary data, namely data obtained directly from original sources in the form of questionnaires. The population of this research is employees of the Do'a Property Semarang company totaling 70 people. Sampling was carried out using a purposive sampling technique, namely a sampling technique using the criteria of being permanent employees, working period of at least 3 years and having a minimum of high school/vocational school education, so that a sample of 60 respondents was obtained. The data collected was analyzed using factor analysis to test the validity of the question items, test reliability using Cronbach Alpha, and test hypotheses using multiple linear regression. The research results show that the compensation variable has no effect on employee performance, the organizational commitment variable has a positive and significant effect on employee performance, and the competency variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Competence, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan perusahaan Do'a Property di Semarang. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli berupa kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan Do'a Property Semarang berjumlah 70 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik sampling dengan menggunakan kriteria karyawan tetap, masa kerja minimal 3 tahun dan memiliki Pendidikan minimal SMA/SMK, sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas pada item pertanyaan, pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasional, Kompetensi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi perusahaan dituntut untuk bisa bersaing secara ketat dan mampu memperbaiki hal-hal yang ada di dalam perusahaan agar dapat berkembang dan semakin baik. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan di organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan organisasi dalam kondisi yang buruk (Sugiono & Iskandarmanto, 2023). Jika perusahaan tidak dapat memperhatikan sumber daya manusianya, hal tersebut akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam perusahaan. Mengingat hal tersebut, perusahaan atau instansi perlu untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas individu karyawannya yang mana hal ini akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Menurut Rino et al. (2020), kinerja sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Wibowo (2016) mengatakan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan pernyataan tersebut, diketahui bahwa kinerja sangat mempengaruhi kualitas dan kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Manusia pada dasarnya bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja keras dan menunjukkan dedikasi serta loyalitasnya kepada perusahaan jika perusahaan tersebut memberikan *reward* salah satunya dengan kompensasi (Ekhsan & Septian, 2021). Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik, yang mana melalui kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya seperti makan, sandang tempat tinggal dan sebagainya. Kompensasi menurut Fatahullah (2018) kompensasi (*compensation*) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa uang para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sinaga & Hidayat, 2020).

Selain kompensasi, faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya komitmen organisasional. Menurut Robbins & Judge (2017) komitmen organisasional

merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi Colquit et al. (2015). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi sehingga hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Angraini et al., 2021).

Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan organisasi. Pentingnya suatu kompetensi yakni untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis, memahami prinsip pengukuran yang baik, dan mengkomunikasikan hasil kerja kepada atasan, sehingga kompetensi yang baik dapat mendukung hasil kerja yang baik juga (Yulianty et al., 2021). Dengan adanya kompetensi yang baik hal ini membuat pegawai bekerja dengan lebih efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sinaga & Hidayat (2020) dan Ekhsan & Septian (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Rianda & Winarno (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Angraini et al. (2021) dan Maranata et al. (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Sutopo (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Iskandarmanto (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Hidayat (2021) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu kompensasi (X1), komitmen organisasional (X2) dan kompetensi (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Do'a Property di Semarang.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan Do'a Property di Semarang sejumlah 70 orang. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu yaitu pegawai tetap, masa kerja minimal 3 tahun dan memiliki pendidikan minimal SMA/SMK, sehingga jumlah sampel yang diperoleh yaitu 60 orang. Metode pengumpulan data ini penelitian menggunakan metode kuesioner.

Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala Likert penilaian dalam bentuk skor pada preferensi jawaban. Untuk instrumen penilaian kuesioner: Sangat Setuju (ST), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Sugiyono, 2019).

Kuesioner diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas berguna untuk menguji kevalidan atau ketepatan kuesioner yang dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam kuesioner tersebut. Item dari kuesioner diuji kecukupan sampelnya dengan analisis factor yaitu dengan melihat nilai KMO harus $> 0,5$. Setelah dilihat loading faktornya harus $> 0,4$ untuk menentukan valid tidaknya kuesioner. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Koefisien determinasi (R^2) adalah berfungsi untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yang memiliki nilai koefisiensi determinasi antara 0 sampai 1. Untuk nilai determinasi yang mendekati 1 maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji F atau uji *goodness of fit* atau uji kelayakan merupakan model untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik dengan menguji layak dan tidaknya model regresi dengan melihat nilai statistik F dengan taraf sig. $< 0,05$, model dikatakan fit dengan melihat nilai sig $< 0,05$. Uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda (Ghozali, 2018). Rumus persamaan analisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- β = Koefisien Regresi Variabel Independen
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Komitmen Organisasional
- X_3 = Kompetensi
- e = *Standard Error* (Tingkat Kesalahan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Obyek hasil penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Do'a Property di Semarang. Kuesioner yang diberikan pada karyawan perusahaan sebanyak 60, semuanya kembali dan dapat diolah. Gambaran umum dari responden yakni responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 46 orang. Pendidikan terakhir responden SMA/SMK berjumlah 29 orang, DI/DII/DIII berjumlah 7 orang, S1 berjumlah 24 orang. Masa kerja responden $>3-5$ tahun berjumlah 53 orang dan masa kerja $>5-10$ tahun berjumlah 7 orang. Semua pertanyaan yang diajukan kepada responden mempunyai tanggapan setuju dengan rata-rata *mean* pada variabel

Kompensasi (X1) sebesar 3,86, variabel Komitmen organisasional (X2) sebesar 3,43, variabel Kompetensi (X3) sebesar 4,16, dan pada variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 4,12.

Hasil Uji Validitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
1.	Kompensasi (X1)	0,710	X1.1	0,556	Valid
			X1.2	0,627	Valid
			X1.3	0,649	Valid
			X1.4	0,582	Valid
			X1.5	0,704	Valid
			X1.6	0,808	Valid
			X1.7	0,623	Valid
			X1.8	0,576	Valid

No.	Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
2.	Komitmen Organisasional (X2)	0,724	X2.1	0,630	Valid
			X2.2	0,560	Valid
			X2.3	0,579	Valid
			X2.4	0,593	Valid
			X2.5	0,663	Valid
			X2.6	0,573	Valid
			X2.7	0,606	Valid
			X2.8	0,659	Valid
			X2.9	0,543	Valid
			X2.10	0,763	Valid
			X2.11	0,641	Valid
			X2.12	0,722	Valid
			X2.13	0,655	Valid
			X2.14	0,684	Valid
			X2.15	0,650	Valid
			X2.16	0,671	Valid
			X2.17	0,603	Valid
			X2.18	0,467	Valid
			X2.19	0,516	Valid
			X2.20	0,632	Valid
			X2.21	0,612	Valid
			X2.22	0,641	Valid
			X2.23	0,657	Valid

No.	Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
			X2.24	0,609	Valid

No.	Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
3.	Kompetensi (X3)	0,775	X3.1	0,709	Valid
			X3.2	0,777	Valid
			X3.3	0,749	Valid
			X3.4	0,850	Valid
			X3.5	0,722	Valid
			X3.6	0,704	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,784	Y1	0,666	Valid
			Y2	0,810	Valid
			Y3	0,716	Valid
			Y4	0,564	Valid
			Y5	0,669	Valid
			Y6	0,530	Valid
			Y7	0,580	Valid
			Y8	0,513	Valid
			Y9	0,752	Valid
			Y10	0,705	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai KMO > 0,5 berarti telah memenuhi kecukupan sampel, oleh karena itu analisis faktor dapat dilanjutkan. Dilihat dari *loading factor* semua item dari semua variabel yang diteliti memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 sehingga semuanya dinyatakan valid.

Di bawah ini ditunjukkan hasil Uji Realibilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Batas Nilai	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	> 0,70	0,764	Reliabel
2	Komitmen organisasional (X2)		0,923	Reliabel
3	Kompetensi (X3)		0,843	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)		0,835	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 3 ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel yang diteliti mempunyai nilai *Cronbach's alpha* (α) lebih dari 0,70 maka dinyatakan reliabel dan layak untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Di bawah ini disajikan hasil Uji Regresi Linear Berganda..

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan	Uji Model			Uji t		Keterangan
	(Adjusted R ²)	F	Sig.	Beta	Sig.	
Y = a ₁ X ₁ + a ₂ X ₂ + a ₃ X ₃ + e	0,701	47,161	0,000			
X1 -> Y				-0,042	0,604	Hipotesis ditolak
X2 -> Y				0,062	0,038	Hipotesis diterima
X3 -> Y				1,280	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat disusun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -0,042X_1 + 0,062X_2 + 1,280X_3$$

1. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar -0,042 dengan signifikansi 0,604 lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,062 dengan signifikansi 0,038 lebih kecil dari 0,5. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin pegawai komitmen pada organisasi maka akan meningkatkan kinerja.

3. Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,280 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,5. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kompetensi pegawai semakin baik maka kinerjanya semakin meningkat.

Pada tabel 3 dapat dilihat besar nilai *Adjusted R Square* yakni 0,701 atau 70,1% yang artinya variasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kompensasi,

komitmen organisasional dan kompetensi. Sedangkan sisanya 29,9% (100% - 70,1%) dijelaskan oleh variabel lainnya. Untuk nilai F adalah 47,161 dan nilai sig. 0,000 < 0,050 yang berarti bahwa model adalah model fit. Dengan ini maka model regresi untuk penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang harus diuji untuk membuktikan kesesuaiannya dengan menggunakan uji t sehingga mengetahui pengaruh pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil pada tabel 3 menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar -0,042 dengan signifikansi 0,604 lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama **ditolak**.

2. Hipotesis 2: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,062 dengan signifikansi 0,038 lebih kecil dari 0,5. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua **diterima**. Artinya bahwa semakin pegawai memiliki komitmen organisasional maka akan semakin meningkat kinerjanya.

3. Hipotesis 3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,280 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,5. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**. Artinya apabila kompetensi pegawai semakin baik maka kinerjanya semakin meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, tinggi rendahnya kompensasi tidak mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan karena berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden pada penelitian ini berusia antara 18 - 25 tahun yang artinya berada dalam kategori produktif kerja dimana karyawan ini baru saja lulus dari pendidikannya. Sehingga, pada masa ini karyawan cenderung tidak mempermasalahkan mengenai kompensasi yang diterima, mereka lebih berfokus mencari pengalaman kerja. Hal ini sesuai dengan respons pegawai pada variabel kompensasi yang menunjukkan bahwa rata-rata jawaban mereka pada angka 3,86 yang mana hal ini menyatakan bahwa mereka

setuju terhadap kebijakan kompensasi di Perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rianda & Winarno (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat komitmen organisasional karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2017) komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dapat disebut memiliki komitmen yang tinggi untuk organisasi, hal ini dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri kepercayaan dan juga penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk kerja yang sesuai dengan organisasi dan kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi sehingga hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Angraini et al., 2021). Menurut Kasmir (2018), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya komitmen organisasional maka akan mendorong terciptanya kinerja pegawai yang maksimal sehingga dapat mendorong keberlanjutan usaha suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Angraini et al. (2021) dan Maranata et al. (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompetensi karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan respons pegawai pada variabel kompetensi yang menunjukkan rata – rata sebesar 4,28, yang mana hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai kompetensi yang baik..

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan. Kemampuan dalam dunia kerja salah satunya yakni mengenai kompetensi karyawan. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya merupakan penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan

kompetensi yang memadai. Menurut Hidayat (2021) menyatakan bahwa kompetensi juga merupakan kemampuan karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan.

Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan organisasi. Pentingnya suatu kompetensi yakni untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis, memahami prinsip pengukuran yang baik, dan mengkomunikasikan hasil kerja kepada atasan, sehingga kompetensi yang baik dapat mendukung hasil kerja yang baik juga (Yulianty et al., 2021). Dengan adanya kompetensi yang baik hal ini membuat pegawai bekerja dengan lebih efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Iskandarmanto (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Do'a Property di Semarang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Do'a Property Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa naik turunnya kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Do'a Property Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat komitmen organisasional karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
3. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Do'a Property Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat kompetensi karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti menyarankan hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Do'a Property Semarang, harus meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara meningkatkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberi pelatihan yang terkait dengan pekerjaan pegawai.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Do'a Property Semarang, dengan membangun budaya kerja yang mendukung, seperti menerapkan

nilai-nilai perusahaan yang positif dan melibatkan karyawan dalam perayaan pencapaian atau acara perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang mana ini merupakan wujud dari komitmen organisasional. Sehingga, dengan adanya komitmen organisasional yang baik hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited, Inc.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Fatahullah, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Intrans Publishin.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate spss 25*.
- Hasibuan, S. . M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan XV). Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Kasmir. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : (Teori dan Praktik)* (1st ed.). RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Youth Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Remaja Rosda Karya.
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumk Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Rino, Yuniarsih, T., Suwatno, Kusnendi, & Syahrizal. (2020). *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional Untuk Kinerja Unggul*. Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edisi 13). Salemba Empat.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sugiono, E., & Iskandarmanto, M. (2023). Pengaruh kompetensi, lingkungan non fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja aparat territorial pada X di Maluku Utara. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(6), 2589–2612. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i6.2947>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutopo, J. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Advance*, 5(1), 54–61.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (1st ed.). Rajawali Pers.