

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.MARGA DWITAGUNA MANADO
SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF COMPETENCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND COMPENSATION OF
EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. MARGA DWITAGUNA MANADO SULAWESI UTARA*

Oleh:
Steward V.Hoke¹
Bernhard Tewal²
Jacky S.B. Sumaraw³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹stewardhoke@gmail.com

²tewalb@yahoo.com

³jq_sbs@yahoo.com

Abstrak: Kinerja Karyawan merupakan hal penting untuk diperhatikan dalam tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Peningkatan kinerja karyawan tentunya ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan diantaranya adalah faktor kompetensi, faktor komitmen organisasi dan faktor kompensasi untuk meningkatkan kemampuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. Metode pengambilan sampel yang digunakan sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data adalah regresi linear berganda. Populasi penelitian sebanyak 50 orang dan jumlah ini menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji F secara simultan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial hanya variabel komitmen organisasi dan kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka penulis menyimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *kompetensi, komitmen organisasi, kompensasi, kinerja karyawan*

Abstract: Employee performance is an important thing to note in achieving the goals and progress of the organization to survive in a competition. Improving employee performance of course there are several factors that need to be considered include competence factor, organizational commitment factor and compensation factor to improve ability. The purpose of this study is to determine the influence of competence, organizational commitment and compensation on employee performance at PT.Marga Dwitaguna Manado North Sulawesi. Sampling method used saturated sampling (census). Data analysis technique is multiple linear regression. The research population is 50 people and this number is the research sample. The results showed that the results of the F test simultaneously competence variables, organizational commitment and compensation have a significant effect on employee performance variables. While based on the results of t test shows only partially organizational commitment and compensation variable that has a significant effect on performance. Thus the authors conclude that companies need to increase organizational commitment and compensation to improve employee performance.

Keywords: *competence, organizational commitment, compensation, employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Di era globalisasi yang semakin modern ini ada banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia, merupakan peran penting untuk mengelola dan menjalankan aktifitas perusahaan. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan komitmen maka akan mudah perusahaan mendapatkan keuntungan dan tujuan kerja yang dilaksanakan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi, publik maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa orang yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Untuk menilai kinerja dari sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan maka kita akan melihat dari beberapa sudut pandang yaitu: kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relative dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi mengisyaratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau instansi. Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerja tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Kompensasi merupakan jumlah paket finansial dan nonfinansial yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pemberian kompensasi kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Michael dan Baron (2004:426). menyatakan bahwa kompensasi finansial dibedakan dalam tiga kategori, yaitu gaji, tunjangan dan insentif : gaji merupakan pendapatan pokok yang diberikan kepada setiap karyawan, tunjangan merupakan pemberian untuk kesejahteraan karyawan dan insentif merupakan upah tambahan sebagai balas jasa, misalnya lembur.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Mangkunegara (2000:12) menilai kinerja karyawan berkenan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu yang diukur bedasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompetensi , komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Manajemen**

Hasibuan (2008:15), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya

seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2003:35), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau Sumber Daya Manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Pengertian Kompetensi

Wibowo (2007:86), mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut .

Pengertian Komitmen Organisasi

Dessler (1999:58), menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi bahwa Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Pengertian Kompensasi

Warther dan Davis (1996:379), 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 1996:408).

Pengertian Kinerja Karyawan

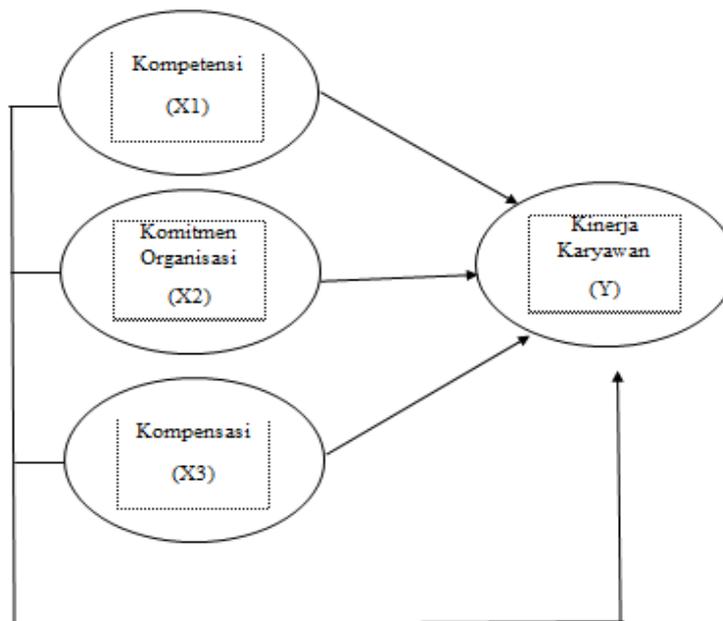
Hasibuan (2007:25), menyatakan bahwa kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu di upayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Penelitian Terdahulu

Pingkan Maindoka, Bernhard Tewal, Farlane S. Rumokoy (2017), yang meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Lucky Liando, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2016), yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.TELKOM Tbk Manado. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk Manado dan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk Manado.

Christilia O. Posuma (2013), yang meneliti tentang Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratubusang Manado. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan rumah sakit ratubusang Manado dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan. Ketut R.Sudiarditha (2013), yang meneliti tentang Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen serta dampaknya pada kinerja karyawan studi pada Hotel Bintang Di Daerah Pengembangan Pariwisata Bali. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan dan dari hasil penelitian Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kompetensi karyawan dengan kriteria korelasi sedang.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian adalah Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh dengan survey lapangan langsung dari sumber asli, yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. pada penelitian ini menggunakan data primer yang diambil secara langsung pada perusahaan PT.Marga Dwitaguna Manado, Sulawesi Utara. yaitu karyawan merupakan objek penelitian penulis dalam melakukan penulisan.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini diadakan pada PT.Marga Dwitaguna Manado, Sulawesi Utara didalam melengkapi hasil penelitian ini maka penulis mengadakan pengumpulan data dengan cara : Metode penelitian lapangan (*Field Research Method*) yaitu suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung ke tempat objek yang diteliti.

- Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang mengadakan tanya jawab dengan pemimpin dan karyawan atau pihak yang berwenang dibidangnya yang berkaitan dengan objek penelitian.
- Daftar pertanyaan yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.

Metode Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan bantuan data SPSS untuk mengelolah data. Teknik ini digunakan untuk mengetahui keterkaitan atau hubungan variabel bebas dengan variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik:

Uji Multikolinearitas

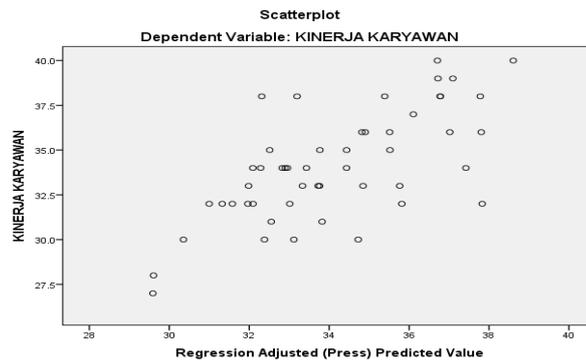
Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	,483	2,072	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X2)	,427	2,342	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi (X3)	,838	1,194	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Olahan Data 2017

Berdasarkan hasil pada Tabel 1 maka dapat dilihat bahwa semua variabel tidak mengalami atau terjadi gejala multikolinearitas. Hal tersebut dikarenakan nilai *Tolerance* masing-masing variabel $> 0,100$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

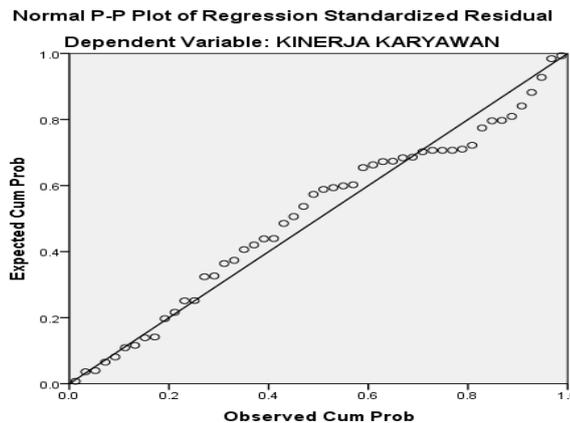


Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data, 2017

Grafik scatterplot yang ditampilkan diatas untuk menguji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak tidak berarah dan tidak berbentuk pola yang jelas. Sehingga hal tersebut mengidentifikasi bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Sumber: Olahan Data, 2017

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data terdistribusi dengan normal. Hal ini dikarenakan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda Regresi Berganda

Tabel.2 Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.184	3.466		2.939	.005
	KOMPETENSI	.041	.167	.036	.248	.805
	KOMITMEN ORGANISASI	.583	.164	.546	3.551	.001
	KOMPENSASI	.176	.067	.288	2.621	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan, 2017

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,184 artinya jika variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) konstan atau tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 10,184.
2. Nilai Kompetensi (X1) sebesar 0,041 artinya, apabila meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,041.
3. Nilai Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,538 artinya, apabila meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,538.
4. Nilai Kompensasi (X3) sebesar 0,176 artinya, apabila meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,176.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel.3 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.505	2.144

Sumber : Data Olahan 2017

Hubungan antara Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Marga Dwitaguna Manado dapat dilihat melalui koefisien korelasi (R) pada Tabel 3, hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,732 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Kompetensi (X1),

Komitmen Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) memiliki hubungan yang tinggi dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marga Dwitaguna Manado memiliki hubungan yang tinggi atau sebesar 73,2%. Hasil koefisien determinasi atau R Square (R^2) bernilai 0,536 yang menunjukkan bahwa 53,6% Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marga Dwitaguna Manado dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas seperti Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3). Sedangkan sisanya sebesar 46,4% atau 0,464 (100% - 53,6%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.804	3	81.268	17.677	.000 ^b
	Residual	211.476	46	4.597		
	Total	455.280	49			

Sumber : Data Olahan 2017

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} , serta melihat angka signifikan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Nilai F_{tabel} didapatkan dengan perhitungan dalam *Microsoft Excel* dengan rumus =FINV(0.05,3,46) dimana, 0.05 adalah probabilitas (taraf Sig.), 3 adalah jumlah variabel bebas (Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi) dan 46 adalah total responden yang telah dikurangi jumlah variabel bebas dan 1 variabel terikat (50-3-1). Maka nilai dari $F_{tabel} = 2,806$. Hasil ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel bebas Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) Kompensasi (X3) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) ditemukan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan terbukti dan diterima.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		

1	(Constant)	10.184	3.421	2.865	.005
	KOMPETENSI	.041	.167	.248	.805
	KOMITMEN ORGANISASI	.583	.164	3.551	.001
	KOMPENSASI	.176	.067	2.621	.012

Sumber : Data Olahan, 2017

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Nilai t_{tabel} didapatkan dari perhitungan dalam Microsoft Excel dengan rumus =TINV(0.05,46) yang dimana 0.05 adalah probabilitas dan 46 adalah jumlah responden yang telah dikurangi dengan jumlah variabel bebas dan terikat (50-3-1). Sehingga didapatkan bahwa nilai $t_{tabel} = 2,012$.

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), ditemukan bahwa variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,677 > 2,806$) serta nilai Sig. $0,000 < 0,05$ (Tarf Signifikansi). Hasil koefisien determinasi atau R Square (R^2) bernilai 0,536 yang menunjukkan bahwa 53,6% Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marga Dwitaguna Manado dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3). Disamping itu, nilai Koefisien korelasi (R) berada pada nilai 0,732 yang menunjukkan hubungan antara Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marga Dwitaguna Manado tergolong dalam hubungan yang tinggi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), ditemukan bahwa variabel Kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X1) adalah sebesar sebesar 0,248 dengan nilai Sig. 0,805, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $t_{hitung} = 0,248 < t_{tabel} = 2,012$ dan nilai Sig. $0,805 > 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut didapati tidak ada pengaruh dari Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marga Dwitaguna Manado.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), ditemukan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) adalah sebesar 3,551 dengan nilai Sig. 0,001, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,551 > t_{tabel} = 2,012$ dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut didapati ada pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marga Dwitaguna Manado.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), ditemukan bahwa variabel Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X3) adalah sebesar 2,621 dengan nilai Sig. 0,012, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,621 > t_{tabel} = 2,012$ dan nilai Sig. $0,012 < 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut didapati ada pengaruh positif yang signifikan dari Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marga Dwitaguna Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado.
2. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado.
3. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi kepada PT. Marga Dwitaguna Manado, dalam hal ini sangat perlu dan penting untuk selalu meningkatkan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi para karyawannya. Sehingga dengan adanya peningkatan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi dalam perusahaan, maka akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap Kinerja Karyawan yang berdampak pada visi dan misi yang ingin dicapai oleh PT. Marga Dwitaguna Manado.
2. Hasil Penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Bagi penelitian selanjutnya di harapkan agar membahas faktor-faktor penunjang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini agar hasil penelitian lebih dapat di generalisasi.
4. Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi peningkatan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluy, Claudia Aprilinda, Tulung, Joy Elly dan Tasik, Hizkia HD. (2017). "Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumn Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia)". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- AA. Anwar Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung
- Christilia O. Posuma. 2013. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*. Volume 1. No. 5, <https://ejournal.unsrat.ac.id> di akses 27 Agustus 2017. Hal 646-656
- Dessler, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan. Prentice Hall: Jakarta.
- Dessler, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Akasara: Jakarta.
- I Ketut R.Sudiaditha. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Komitmen Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Studi pada Hotel Bintang Di Daerah Pengembangan Pariwisata Bali. *Jurnal Manajemen*. Volume XVII/03/Oktober/2013. jurnal@fe.tarumanegara.ac.id di akses 27 Agustus 2017. hal 289-299.
- Lucky Liando, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan. 2016. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. TELKOM Tbk Manado. *Jurnal EMBA*. Volume 4 no 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id> di akses selasa 16 Januari 2018. Hal 433-446.

- Michael dan Baron, 2004. *Performance Management*. Edisi Ketiga. *Institute of personal dan development*: New york.
- Pingkan Maindoka, Bernhard Tewal, Farlane S. Rumokoy. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Volume 5 no 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id> di akses selasa 16 Januari 2018. Hal.3220-3229.
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- William B. Warther dan Keith Davis. 1996. *Human Resource and Personnel Management*. New York: Mc Graw-Hill. Fifth Edition.
- Wibowo. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Raja Grafindo Persada. Wirawam Yogyakarta.

