

## Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ayu Fil Akhirati <sup>1</sup>, Finnah Fourqoniah <sup>2</sup>

Universitas Mulawarman<sup>1,2</sup>

\*Corresponding author, e-mail: [fourqoniah@fisip.unmul.ac.id](mailto:fourqoniah@fisip.unmul.ac.id)

### ARTICLE INFO

Received 21 September 2023

Accepted 15 Desember 2023

Published 16 Desember 2023

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

**DOI :**

<http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v6i4.15312>

### ABSTRACT

The success of a company can be judged by the level of performance in managing its human resources. When employee performance is managed properly, it will help achieve business standards and provide maximum benefits for the company. The objectives of this research is to determine the extent to which competence, compensation, and organizational commitment influence employee performance. The research was conducted at the company PT Trisensa Mineral Utama in Kutai Kartanegara with associative quantitative methods. The entire population is used as a sample because the number is small, namely 60 employees. Data collection techniques were obtained from the result of distributing questionnaires, observations, and interview. As for testing the data using the help of IBM SPSS 27 software with analysis techniques including instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, and hypothesis testing. The results showed that both partially and simultaneously the competency, compensation, and organizational commitment variables had a significant effect on employee performance at PT Trisensa Mineral Utama.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor fundamental dalam organisasi ataupun perusahaan (Purba dan Setiyono, 2022). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan organisasi ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Kinerja organisasi dihasilkan dari bagaimana kinerja karyawan saat melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Mengingat

pentingnya sumber daya manusia dalam membantu pencapaian keberhasilan, maka perusahaan harus sebisa mungkin memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawannya (Ritonga, 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dinilai dari tingkat kinerja dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah pemenuhan tugas pada tenaga kerja, dikarenakan perubahan dari suatu perusahaan tergantung pada hasil produktivitas atau kerja seluruh karyawan (Marwansyah, 2018). Ketika kinerja karyawan dikelola dengan baik, maka akan membantu pencapaian standar dan tujuan bisnis serta memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan (Arestia, 2022). Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama bagi manajemen guna mengembangkan potensi dari setiap individu dalam memberikan kontribusi aktif untuk pencapaian target kerja.

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan mampu memenuhi tuntutan perusahaan sangat diperlukan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi merupakan kombinasi dari kemampuan, keterampilan serta kecakapan (Rona Gah & Syam, 2022). Kompetensi sebagai wujud aktualisasi kerja dari seorang individu dalam memberikan kontribusi yang sejalan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan serta untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Rakhmalina (2021), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan.

Pemberian kompensasi hendaknya diperhatikan pihak manajemen sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi perusahaan, kompensasi termasuk bagian penting dalam hal menarik tenaga kerja yang unggul dan berkualitas. Hal tersebut dikarenakan hasil dari pendapatan atau kompensasi yang diperoleh karyawan dapat menambah motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Inova dan Jayanti (2019) kompensasi merupakan imbalan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan sebagai sebuah penghargaan dengan maksud memotivasi dan mendukung peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

Komitmen organisasi menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2019). Karyawan dengan komitmen tinggi dan loyalitas yang kuat tidak akan terlibat dalam kegiatan yang dapat merugikan organisasi. Pada dasarnya, karyawan yang berkomitmen memiliki tingkat kehadiran yang baik, keinginan yang kuat untuk mengikuti kebijakan perusahaan, dan rendahnya tingkat *turnover* karyawan. Utomo *et al* (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi dianggap menjadi *acuan value* atas suatu organisasi yang membuktikan bahwa seseorang benar-benar memprioritaskan pekerjaan yang diberikan dan memiliki bertanggung jawab kepada perusahaan.

Industri pertambangan merupakan salah satu sektor perekonomian dimana karyawan memegang peranan fundamental dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Berdasarkan catatan Umah (2021), diprediksi penggunaan batu bara akan terus meningkat sekitar 37,6% atau sebesar 156,3 juta ton hingga tahun 2030. Hal ini disebabkan adanya kenaikan *coal demand* guna penyokong operasi PLTU baik lokal maupun domestik. Maka dari itu, setiap perusahaan khususnya pada sektor pertambangan dituntut untuk dapat mengoptimalkan produksi batu bara

agar mampu memenuhi kebutuhan pasar dunia. Hal ini tentu memerlukan peranan dari sumber daya manusia sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan standar kebutuhan dari perusahaan.

PT Trisensa Mineral Utama bergerak pada bidang pertambangan batubara yang beroperasi di wilayah Kutai Kartanegara, tepatnya di Desa Tani Harapan dan Batuah. Perusahaan berusaha meningkatkan pemenuhannya secara berkesinambungan dengan melaksanakan *good mining practice* secara konsisten untuk membentuk kualitas produk sejak tahap awal hingga proses distribusi kepada pelanggan. Peningkatan kesadaran, pengetahuan dan kompetensi karyawan serta mitra kerja dilakukan agar dalam menjalankan tugasnya dapat mempertahankan kontrol kualitas terhadap seluruh proses, aktivitas, dokumentasi dan lain-lain. Pada tahun 2022, perusahaan mampu memenuhi target produksi batu bara sebesar 1 juta Metrik Ton, menandakan bahwa kinerja PT Trisensa Mineral Utama berjalan dengan baik. Adapun penilaian kinerja pada karyawan yang diterapkan perusahaan adalah menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI), yakni alat ukur yang dapat menunjukkan informasi mengenai seberapa baik suatu perusahaan mampu memenuhi tujuan strategisnya.

Hasil wawancara awal menunjukkan kompetensi karyawan PT Trisensa Mineral Utama termasuk dalam kategori baik, namun masih ada beberapa hal yang bisa mengganggu produktivitas dan kinerja karyawan. Terdapat pekerjaan yang mengharuskan karyawan dari lulusan sarjana, namun karena kurangnya sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan sehingga perusahaan memilih merekrut karyawan dari lulusan SLTA dengan kualifikasi tertentu. Hal ini terlihat dari tingkat pendidikan karyawan yang didominasi oleh lulusan SMA/SMK, dimana pendidikan menjadi salah satu faktor penentu seberapa besar pengetahuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Adapun tingkat pendidikan karyawan PT Trisensa Mineral Utama dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Tingkat Pendidikan Karyawan PT Trisensa Mineral Utama**

Jenjang	Jumlah	Presentase (%)
SD	5	8%
SMP/Sederajat	0	0%
SMA/SMK	40	67%
Diploma	5	8%
S1/D4	10	17%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Aspek lain yang diperoleh dari pengamatan sementara pada objek bahwa beberapa karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan harapannya. Ketika kompensasi tidak sesuai harapan, maka karyawan cenderung kurang tertarik pada pekerjaannya dan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Karyawan yang merasa kebutuhannya tidak terpenuhi akan selalu merasa khawatir mengenai kestabilan keuangan mereka. Kekhawatiran tersebut dapat membuat karyawan menjadi stress, sehingga berdampak buruk terhadap kinerja dan merugikan perusahaan.

Sepanjang tahun 2022, diketahui tingkat *turnover* karyawan tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki keterikatan terhadap perusahaan yang diwujudkan dengan adanya rasa memiliki, kecintaan pada pekerjaan, dan pengakuan terhadap organisasi, sehingga perusahaan dianggap berhasil dalam hal mempertahankan karyawan. Namun, tingkat *turnover* yang rendah tersebut secara tidak langsung dapat berdampak pula pada perusahaan, dikarenakan peluang untuk dapat menyerap karyawan baru dan unggul akan semakin kecil. Oleh karena itu, komitmen organisasi memiliki peranan penting yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti tertarik melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trisensa Mineral Utama di Kutai Kartanegara.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui bahwa terdapat hubungan diantara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020). Teknik pengambilan sampel didasarkan pada teknik *nonprobability sampling* yaitu pengambilan sampel dimana setiap unsur dari populasi tidak diberikan peluang atau kesempatan yang sama untuk mewakili anggota sampel. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya yang relatif kecil atau disebut dengan teknik *sampling jenuh*. Sehingga ukuran sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan PT Trisensa Mineral Utama di Kutai Kartanegara. Teknik pengumpulan data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Pengujian data menggunakan bantuan software IBM SPSS 27 dengan teknik analisis diantaranya uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial) dan uji f (simultan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Deskriptif

Berikut uraian distribusi hasil kuesioner masing-masing variabel menggunakan skala likert yang disesuaikan dan telah dimodifikasi. Untuk nilai tertinggi adalah 4 (sangat setuju) dan nilai terendah adalah 1 (sangat tidak setuju).

**Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel	Mean	Keterangan
Kompetensi	3.31	Sangat Setuju
Kompensasi	3.10	Setuju
Komitmen Organisasi	3.16	Setuju
Kinerja Karyawan	3.14	Setuju

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 2, diketahui nilai rata-rata variabel kompetensi adalah 3.31 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata variabel kompensasi adalah 3.10 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju.

Nilai rata-rata variabel komitmen organisasi adalah 3.16 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Selanjutnya rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 3.14 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78646667
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.096
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 3, diketahui hasil nilai Asymp.Sig sebesar 0,200 memperlihatkan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan data pada penelitian berdistribusi normal.

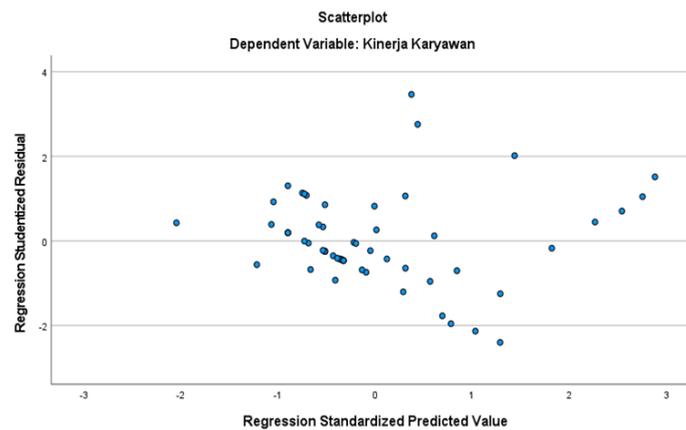
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
		B	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model							
1	(Constant)	3.713		1.153	.254		
	Kompetensi	.397	.432	4.575	.000	.850	1.176
	Kompensasi	.353	.292	2.552	.013	.581	1.721
	Komitmen Organisasi	.309	.242	2.182	.033	.617	1.620

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 4, diketahui nilai variabel kompetensi dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,850 dan VIF 1,176, serta variabel kompensasi dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,581 dan VIF 1,721. Sedangkan variabel komitmen organisasi mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,617 dengan VIF 1,620. Dalam hal ini, variabel bebas pada model regresi tidak berkorelasi atau memiliki keterikatan lain sehingga dinyatakan tidak memiliki masalah multikolinearitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2023

Berdasarkan gambar 1, terlihat titik-titik pada grafik berada di atas dan bawah nilai 0 sepanjang sumbu Y tanpa pola distribusi yang teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terdapat tanda-tanda atau masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.713	3.221		1.153	.254
	Kompetensi	.397	.087	.432	4.575	.000
	Kompensasi	.353	.139	.292	2.552	.013
	Komitmen Organisasi	.309	.142	.242	2.182	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 5, diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = 3,713 + 0,397X_1 + 0,353X_2 + 0,309X_3$$

Nilai konstanta sebesar 3,713 yang berarti nilai koefisien variabel kinerja karyawan adalah 3,713, nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,397, nilai koefisien kompensasi sebesar 0,353, dan nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,309. Dengan demikian, terjadi peningkatan nilai sebesar 0,309 pada variabel kompetensi, 0,353 pada variabel kompensasi dan 0,309 untuk variabel komitmen organisasi setiap kenaikan sebesar 1% dari masing-masing variabel.

**Tabel 6. Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.713	3.221		1.153	.254
	Kompetensi	.397	.087	.432	4.575	.000
	Kompensasi	.353	.139	.292	2.552	.013
	Komitmen Organisasi	.309	.142	.242	2.182	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil uji t untuk variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  adalah  $4,575 > 2,003$  yang berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X2) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  adalah  $2,552 > 2,003$  yang berarti variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,033 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  adalah  $2,182 > 2,003$  yang berarti variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

Model Summary						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.687	3	84.896	25.248	.000 <sup>b</sup>
	Residual	188.296	56	3.362		
	Total	442.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kompensasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung}$  adalah  $25,248 > 2,77$  yang berarti variabel kompetensi, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.552	1.834

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kompensasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan besarnya nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,758 yang berarti terdapat hubungan atau keterikatan yang kuat (interval 0,60 – 0,799) antara variabel kompetensi, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel diatas, menunjukkan besarnya nilai R Square adalah 0,575 yang berarti variabel kompetensi, kompensasi, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,575 atau 57,5%. Sedangkan sisanya sebesar 42,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) diperoleh bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Trisensa Mineral Utama yang ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar  $4,575 > t$  tabel 2,003 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dari tingkat kesalahan yang ditentukan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan temuan dilapangan, setiap karyawan sepenuhnya telah memiliki kompetensi yang mumpuni sesuai bidangnya. Meskipun tingkat pendidikan karyawan mayoritas adalah lulusan SMA/SMK, namun kemampuan yang dimiliki dapat setara dengan lulusan sarjana. *Skill* seseorang dapat dibentuk dengan sendirinya atau dikembangkan melalui pengalaman kerja, lama bekerja, dan pelatihan yang diberikan untuk membantu meningkatkan kompetensi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Adapun indikator dengan nilai tertinggi yaitu keterampilan yang artinya setiap karyawan PT Trisensa Mineral Utama memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim (*teamwork*). Dengan demikian, setiap keterampilan yang dimiliki dari masing-masing individu akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan memudahkan dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta rekan kerja sehingga membuat karyawan mampu melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan yang diterapkan dan menghasilkan karyawan dengan kinerja tinggi (Sedarmayanti, 2017). Kompetensi merupakan karakter mendasar meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang kompeten seringkali memiliki keterampilan kerja yang tinggi dan kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai target yang ditetapkan. Hal ini memberikan motivasi pada karyawan untuk terus mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan meningkatkan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ubaidillah *et al.*, (2023) dan penelitian Anzhori *et al.*, (2022) yang membuktikan kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H2) diperoleh bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Trisensa Mineral Utama yang ditunjukkan dari nilai  $t$  hitung sebesar  $2,552 > t$  tabel  $2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$  dari tingkat kesalahan yang ditentukan. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula upaya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan temuan dilapangan, kompensasi yang diberikan perusahaan dibayarkan tepat waktu sesuai kontrak kerja atau kesepakatan dari karyawan dan perusahaan. Namun seringkali karyawan membandingkan besaran gaji yang diterima dengan perusahaan lain sehingga membuat karyawan tersebut merasa tidak puas karena gajinya kurang sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa dari mereka merupakan karyawan baru yang memiliki ekspektasi gaji yang sama dengan perusahaan serupa lainnya. Adapun indikator dengan nilai tertinggi yaitu gaji atau upah yang artinya gaji yang diterima dapat memenuhi kesejahteraan karyawan PT Trisensa Mineral Utama. Karyawan menerima tunjangan kinerja dan bonus yang diberikan dalam bentuk finansial, serta disediakannya fasilitas penunjang seperti mess, kendaraan, fasilitas kesehatan dan fasilitas untuk keluarga.

Sejalan dengan teori Afandi (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi mencakup seluruh pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diberikan oleh suatu perusahaan sebagai imbalan atas jasa seorang karyawan, baik langsung maupun tidak langsung. Dengan pemberian kompensasi, maka akan membantu dalam menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial di perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usaha yang telah dilakukan, maka akan menumbuhkan loyalitas dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga dapat membawa dampak positif bagi perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk menarik para karyawan yang terampil dan berkualitas, meningkatkan efektivitas kerja dan mendorong untuk menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sihombing *et al.*, (2022) dan penelitian Arman *et al.*, (2022) yang mengatakan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H3) diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Trisensa Mineral Utama yang ditunjukkan dari nilai  $t$  hitung sebesar  $2,182 > t$  tabel  $2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,033 < 0,05$  dari tingkat kesalahan yang ditentukan. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

Berdasarkan temuan dilapangan, diketahui bahwa sebanyak 70% karyawan memiliki masa kerja diatas 5 tahun yang mengindikasikan bahwa adanya komitmen yang kuat dari karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, adanya toleransi yang tinggi, dan persaingan yang sehat ditempat kerja sehingga karyawan memiliki dedikasi yang kuat dalam menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik serta tercapainya kinerja secara maksimal. Adapun indikator dengan nilai

tertinggi yaitu *affective commitment* yang artinya setiap karyawan PT Trisensa Mineral Utama memiliki keinginan yang kuat secara emosional untuk terus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang berlaku dan berkeinginan besar untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Perusahaan didukung dengan program *employee engagement* yang membuat karyawan merasa antusias dan bersemangat dalam bekerja sehingga berkeinginan tetap bertahan di perusahaan. Program ini juga membantu untuk membangun budaya kerja yang sehat, menurunkan *turnover rate*, meningkatkan produktivitas hingga meningkatkan hubungan sesama karyawan.

Wibowo (2019) menjelaskan bahwa pada hakikatnya komitmen organisasi ialah kesediaan individu untuk menunjukkan loyalitas dan berkomitmen terhadap suatu perusahaan karena merasa terlibat dalam segala aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Komitmen organisasi mengacu pada ikatan implisit antara karyawan dan perusahaan, dimana karyawan memiliki *sense of belonging* dan mendedikasikan diri serta profesinya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang loyal akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Selain itu, dengan kuatnya komitmen organisasi tersebut maka akan meminimalkan tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rakhmalina (2021) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan juga didukung dari penelitian Octarinie *et al.*, (2023) yang mengatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisa uji simultan dari variabel kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi memperlihatkan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Trisensa Mineral Utama yang ditunjukkan dari nilai  $f$  hitung sebesar 25,248 >  $f$  tabel 2,77 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dari tingkat kesalahan yang ditentukan. Temuan penelitian juga menunjukkan hasil nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel kompetensi sebesar 0,397, variabel kompensasi sebesar 0,353, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,309. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki hubungan yang dominan atau paling kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Trisensa Mineral Utama.

Berdasarkan temuan di lapangan, menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan PT Trisensa Mineral Utama dinilai sudah cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Trisensa Mineral Utama. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kemudian dengan pemberian kompensasi yang tepat akan membuat karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga kinerja akan meningkat. Selanjutnya semakin besar tingkat komitmen organisasi karyawan, maka akan semakin besar pula usaha karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh V.Hoke *et al.*, (2018) bahwa secara

simultan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Dari hasil analisis penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trisensa Mineral Utama, baik parsial maupun simultan. Peneliti mengajukan beberapa rekomendasi kepada objek penelitian antara lain hendaknya memberikan peluang dan dukungan berkelanjutan pada karyawan dalam meningkatkan kompetensi sesuai dengan tuntutan dan perkembangan pekerjaan, diharapkan untuk terus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta melakukan survei mengenai tingkat kepuasan dan persepsi karyawan secara berkala untuk mengetahui seberapa besar komitmen mereka terhadap perusahaan.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Cetakan ke-1). Zanafa Publishing.
- Anzhor, A., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1803–1813. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.952>
- Arestia, N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gerbang Duabelas. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 314–323. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.4077>
- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2), 137–148. <https://doi.org/10.31869/mi.v16i2.3238>
- Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.338>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). Alfabeta.
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657–671. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i4.11030>
- Purba, N., & Setiyono. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodrill Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 03(02). <https://media.neliti.com/media/publications/468933-none-05ac8fc3.pdf>
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 20–34. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>
- Ritonga, N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/2846>
- Rona Gah, D. Z., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, 3(1),

- 61–71. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.118>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sihombing, G. V., Zaini, M., & Wediawati, T. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pada PT Medcomm Solution Medan Samarinda , Indonesia. *Gulawentah: Jurnal Studi Sosial*, x(x). <https://doi.org/10.25273/gulawentah.vxix.xxxx>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 05(04), 10892–10900. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2006>
- Umah, A. (2021). *Sampai 2030, Konsumsi Batu Bara PLTU RI Melonjak 38%*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210727162935-4-264057/sampai-2030-konsumsi-batu-bara-pltu-ri-melonjak-38>
- Utomo, W. M., Setiadi, P. B., Rahayu, S., & Mahardhika, S. (2022). Neo Journal of Economy and Social Humanities (NEJESH) Effect Of Organizational Commitment, Leadership, And Compensation On Employee Performance at PT Trustlog Total Solusindo Surabaya. *NeoJournal of Economy and Social Humanities*, 1(2), 147–156.
- V.Hoke, S., Tewel, B., & Sumaraw, J. S. B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(1), 1–10.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi* (6th ed.). PT Raja Grafindo Persada.