

Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara

Afifur Rohman

Skripsi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang

ABSTRACT

The existence of human resources in a company plays a very important, because in the business world in this era dituntu to be able to create commitment and high performance employees to develop the company. Companies must be able and increase the commitment and performance of employees in the company.

This research was conducted at the furniture company PT. Furindo Jati Jepara city. This study uses a Competence, Compensation and Motivation as exogenous as well as commitment and performance as an endogenous variable. The purpose of this study was to analyze the influence of competence, compensation and motivation to the commitment and performance of employees of PT. Furindo Jati Jepara city. The sample in this study were employees of PT. Furindo Jati Jepara city where the number of samples set out in this study were 268 respondents, the sampling technique is performed using proportional random sampling method. As well as methods of data analysis by using SEM (Structural Equation Model) analysis is goodness of fit test, test data normality, outliers mutltivariate test and validity test.

Based on the validity of the test results carried out and the results of the first regression analysis known that competence, compensation and motivation significant effect on commitment. And in the second regression analysis known that competence, compensation and motivation have a significant effect on performance.

Keywords: Competence, Compensation, Motivation, Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena

tenaga kerja harus memiliki potensi untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya

sehingga dapat memberikan output optimal (Dito:2010).

Tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan ini sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen dan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai (Dito:2010)

Dalam melakukan peningkatan sumber daya yang dimiliki perusahaan, perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia yang dimiliki, karena dengan melakukan pengelolaan yang baik maka akan dapat meningkatkan produktifitas seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan, begitu pula sebaliknya apabila perusahaan dalam melakukan pengelolaan sumber manusia dilakukan secara apa adanya maka kinerja perusahaan akan mengalami kemerosotan. Sumber daya yang bekerja dalam suatu perusahaan adalah individu-individu yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa efektifitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu sendiri (Prasetyo:2013)

Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap tinggal dengan organisasi karena mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dikarenakan organisasi atau perusahaan juga memiliki komitmen

kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya ditunjukkan dalam sikap penerimaannya, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. (Suwandi dan Utomo, 2011) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan berusaha bekerja secara maksimal, sehingga kinerjanya juga lebih baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309) kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerjanya. Penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut : perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karir, serta kesempatan kerja yang adil dan tantangan eksternal.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat berkaitan dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya, bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangibile*, tergantung pada proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Produktifitas karyawan sangat ditentukan oleh mutu SDM . jadi kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan autome. Agar hasil kinerja sesuai dengan standar perusahaan maka kinerja karyawan perlu dilakukan pengelolaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan pengelolaan

kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubbeis,2007:153).

PT. Kota Jati Furindo merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi barang-barang furnitur yang terbesar dan paling dapat dipercaya di kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah. Perusahaan ini telah banyak memproduksi produk furnitur berbahan dasar kayu yang berkualitas tinggi, produk furnitur tersebut terbilang sederhana namun tetap menakjubkan karena didukung dengan desain yang bernuansa kontemporer. Perusahaan ini masih mempertahankan kealamian produk-produknya dengan menggunakan bahan baku kayu seperti kayu jati, mahoni, *oak* dan mindi. Saat ini PT. Kota Jati Furindo juga telah melakukan pengembangan produk dengan mengolah atau mengembangkan buah hutan, yang dikerjakan dengan mesin yang memiliki sistem yang luar biasa.

Dengan legalitas perusahaan export kayu atau SVLK dan jumlah pasar yang dipegang oleh perusahaan tersebut maka perusahaan sudah sewajarnya memiliki banyak sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi yang baik dan tentunya dengan jumlah yang besar, hal ini tentunya bertujuan untuk menunjang tujuan organisasi, untuk saat ini sumber daya manusia yang telah dihimpun oleh PT. Kota Jati Furindo adalah sebanyak 809 orang sumber daya manusia yang terbagi pada beberapa divisi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada pembahasan latar belakang diatas,maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap komitmen dan kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo.
6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Mondy (2008:261,ed 10) menyatakan kompetensi adalah sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis.

Menurut Dale (2003:5) dalam Sudarmanto (2009:48) kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Kompetensi merupakan landasan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku dan berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Faktor yang yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang menurut (Spencer 2003:9) yaitu:

1. Keyakinan dan nilai.
2. Keterampilan.
3. Karakteristik pribadi.
4. Motivasi.
5. Isu emosional.
6. Kemampuan intelektual.
7. Budaya organisasi.

Selanjutnya Spencer membagi kompetensi menjadi dua kategori, yaitu *threshold competencies* dan *differentiating competencies*. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan *differentiating competencies* adalah

faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Dilihat dari disiplin perilaku organisasi, kompetensi bersama komitmen termasuk pada kelompok faktor karakteristik individu anggota organisasi. Para ahli perilaku organisasi seperti Kreitner dan Kinicki (2003), konsep kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan. Wood, wallace dan zeffane (2001), Robbin dan Judge (2007), serta Harris (2000) menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*aptitude*) dan kemampuan (*ability*). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu, sifatnya potensial. Untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang penting dalam menunjang komitmen dan kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan penghargaan atas apa yang telah mereka kerjakan atau penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Tanpa adanya kompensasi bagi para karyawan maka dalam meningkatkan komitmen dan kinerja bagi para karyawan akan menjadi sangat sulit, dikarenakan kebutuhan dari karyawan ini tidak dipenuhi oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki bentuk yaitu berupa uang, artinya

kompensasi tersebut dibayarkan dalam bentuk uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi itu dibayarkan dengan barang.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki nilai yang berbeda-beda dari perusahaan satu dengan perusahaan lainnya, hal tersebut tergantung pada kesadaran pemimpin perusahaan akan manfaat kompensasi bagi karyawan, serta bergantung pula dengan besar kecilnya perusahaan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan)

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2010:109). Menurut American encyclopedia yang telah dialih bahasakan oleh Hasibuan (2006;143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemajuan kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Moekijat (2000;143), menyatakan sebagai berikut : Motivasi adalah pengaruh, suatu kekuatan yang menimbulkan sesuatu. Menurut Robbins (2007), Menyatakan : Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat

upaya kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Rifai dan Sagala (2009:837) motivasi adalah serangkaian sikap-sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)

Pengertian Komitmen

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang memiliki ketertarikan terhadap tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan bersedia untuk berkerja keras untuk mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi tersebut. Zurnali (2010) menyatakan bahwa perhatian umum dan tujuan kunci dari organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjakan dan mengembangkan program-program dan kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi.

Zunali (2010) juga menyatakan bahwa pengertian komitmen organisasional dimana komitmen organisasional didefinisikan sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan

dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen efektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

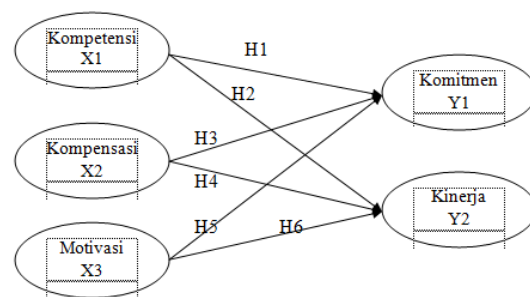
Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Rivai (2004:309) kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Definisi lain kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Sinamora,2004:338). Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) menyatakan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangibel*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Miner (dalam Sudarmanto,2009) dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam melakukan penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas meliputi tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kualitas meliputi jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 = Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo.

H2 = Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo.

H3 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo.

H4 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo.

H5 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo.

H6 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual dan hipotesis yang diajukan maka variabel yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*Eksogen*)

Yaitu variabel yang diperkirakan dapat mempengaruhi variabel terikat. Yaitu kompetensi(X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) diposisikan sebagai variabel bebas.

1. Variabel terikat (*Endogen*)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini adalah komitmen (Y1) dan kinerja (Y2).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Kota Jati Furindo Jepara, berdasarkan data perusahaan jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut adalah sebanyak 809 orang. Yang selanjutnya diambil sebagiannya sebagai sampel sebesar 268 karyawan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan sekunder, data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar 2006). Data primer dalam penelitian ini

adalah data karyawan yang diperoleh melalui koesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan PT. Kota Jati Furindo. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka baik dari kutipan-kutipan, jurnal dan buku.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis *Structural equation modeling* (SEM). Merupakan gabungan dari analisis metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (*factor analysis*) yang dikembangkan dari ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*) yang dikembangkan di ekonometrika. (Ghozali:2013).

Pengembangan Model Berbasis Teori

(Sanusi,2009) menyatakan SEM tidak menghasilkan suatu hubungan kausal, melainkan membenarkan atau tidak sebuah hubungan kausalitas. Hubungan kausal itu sendiri dalam model harus dihubungkan oleh peneliti melalui landasan teori yang kuat dan fenomena yang diamati. Peneliti harus mampu memahami secara ilmiah tentang konstruk berikut dengan indikator yang membentuk konstruk tersebut. Demikian juga dengan hubungan antarkonstruk atau variabel sehingga dapat diposisikan sebagai konstruk atau variabel bentukan, variabel terukur, variabel dependen, variabel independen bahkan dengan kehati-hatian peneliti mampu menentukan lintasannya.

Pengembangan Path Diagram

Setelah model dikembangkan berdasarkan pijakan teori yang kuat, selanjutnya model itu diterjemahkan ke dalam diagram jalur

(*path diagram*) dengan tujuan agar kita dapat dengan mudah menentukan hubungan dengan kausalitas atau korelasional antar konstruk atau variabel. Pada analisis regresi atau korelasi lazimnya hubungan antar variabel itu dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis (*ekonometrika*). Sedangkan pada SEM hubungan-hubungan itu divisualisasikan dengan path diagram dan selanjutnya bahasa program (misalnya program AMOS) mengkonversi gambar kedalam bentuk persamaan dan dari persamaan ini kemudian dilakukan estimasi terhadap besaran-besaran statistik. (Sanusi, 2009).

Konversi Path Diagram Ke Dalam Persamaan

Persamaan yang diperoleh dari path diagram yang dikonversikan terdiri dari: *structural equation model* yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausal antara berbagai konstruk.

$$V \text{ endogen} = V \text{ eksogen} + V \text{ endogen} + \text{error}$$

Sehingga hipotesisnya dalam bentuk persamaan berikut ini:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \gamma_3 \xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \gamma_3 \xi_3 + \zeta_3$$

Keterangan:

η_1 = Komitmen

η_2 = Kinerja

ξ_1 = Kompetensi

ξ_2 = Kompensasi

ξ_3 = Motivasi

Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*) dimana harus ditentukan variabel yang mengukur dan menentukan serangkaian matriks yang ditunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel. (Ferdinand, 2006 dalam Ayu, 2013).

Memilih Matrik Input dan Estimasi Model

Dalam analisis SEM data yang digunakan adalah matriks varians atau kovarian atau matrik korelasi. Pada saat mengumpulkan data, peneliti tentu memperoleh data individu dari sekian responden sesuai dengan jumlah sampel yang dipersyaratkan. Namun begitu data dientri kedalam program, maka data individu itu dikonversi terlebih dahulu oleh program kedalam bentuk data matriks varian atau kovarian atau matrik korelasi sebagai input untuk analisis SEM (Anwar Sanusi, 2009).

(Ferdinand 2002 dalam Sanusi, 2009) menyatakan dalam analisis SEM ada beberapa saran yang dapat di gunakan sebagai pedoman dalam menentukan ukuran sebagai berikut:

- a. Ukuran sampel antara seratus sampai duaratus untuk teknik *maximum likelihood estimation*.
- b. Tergantung pada jumlah parameter yang di estimasi. Pedomannya adalah lima sampai sepuluh kali jumlah parameter yang diestimasi.
- c. Tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variable bentukan. Jumlah sampel adalah jumlah variable bentukan dikali lima sampai sepuluh. Bila terdapat duapuluh indikator, besarnya sampel adalah seratus

sampai duaratus.

- d. Bila sampelnya sangat besar, maka peneliti dapat memilih teknik estimasi tertentu.

Menilai Masalah Identifikasi

Dalam SEM sering muncul persoalan indentifikasi baik berupa *unidentified* maupun *over identified*, sebagai akibatnya model tidak mampu menghasilkan estimasi atau pendugaan yang seharusnya (Sanusi,2009).

Evaluasi Kinerja *Goodness Of Fit*

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan evaluasi apakah data yang digunakan dapat dan telah memenuhi asumsi SEM (*structural equation modeling*) yaitu:

1. Ukuran sampel
Ukuran sampel yang harus dipenuhi adalah minimal berjumlah 100 sampel.
2. Normalisasi dan linearitas
Dimana normalisasi diuji dengan melihat gambar histogramn data diuji dengan metode statistik, sedangkan uji linearitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatterplots* dari data serta dilihat pola penyebarannya.
3. *Outliers*
Merupakan observasi yang muncul dengan nilai ekstrim yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik yang unik dan terlihat sangat berbeda dengan observasi yang lain.
4. *Multicollinearity* dan *Singilsrity*
Multikolinearitas dapat dilihat dari determinan matriks kovarian yang

sangat kecil, dengan melihat data kombinasi linear dari variabel yang dianalisis.

Indeks Kesesuaian dan Cut-off Value

Bila asumsi telah terpenuhi, maka model dapat diuji dengan menggunakan berbagai cara, dalam analisis SEM (*structural equation modeling*) tidak ada uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model. Berikut adalah indeks kesesuaian dan cut-off value untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak

Goodness Of fit Index	
X^2	$X^2_{hitung} < X^2_{total}$
Significance probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/ DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$

(Ferdinan,2006 dalam ayu 2013):

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi dan Karakteristik Responden

Karakteristik reponden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Dari 268 karyawan yang diteliti kuesioner kembali 235 dan yang bisa diolah sebanyak 204. Karakteristik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Kota Jati Furindo mayoritas adalah laki-laki yaitu sebesar 77,94 % atau sebanyak 159 orang dari sampel yang diteliti.
2. Menurut usia, karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara didominasi oleh karyawan Usia < 30 th yaitu sebesar 48,03 % atau sebanyak 98 orang dari sampel yang diteliti.
3. Menurut pendidikan terakhir, karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 40,19% atau sebanyak 82 orang dari sampel yang diteliti.
4. Menurut masa kerja, karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara didominasi oleh karyawan dengan masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 57,35 % atau sebanyak 117 orang dari sampel yang diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y <-- X 2 - 1	,658	,139	4,750	**	par_1
Y <-- X 2 - 2	,313	,096	3,246	,001	par_1
Y <-- X 2 - 3	,431	,145	2,974	,003	par_1
Y <-- X 1 - 1	,454	,115	3,937	**	par_1
Y <-- X 1 - 2	,275	,088	3,144	,002	par_2
Y <-- X 1 - 3	,544	,142	3,842	**	par_2

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Kota jati furindo Jepara.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara.
5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara.
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara.

Pembahasan

Hasil analisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap komitmen karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin baik pula komitmen yang dimiliki oleh karyawan karyawan hal tersebut ditunjukkan dengan loyalitas kerja karyawan. Kompetensi merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan karena kompetensi karyawan dapat mempengaruhi secara langsung komitmen dan laju perkembangan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Uus Md Fadli dkk (2012) dan Trilaksana (2008) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Oleh karena itu dapat diidentifikasi bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang

karyawan, maka akan dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

Untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan melalui pemahaman diri dan nilai-nilai yang ada didalam diri karyawan, sehingga para karyawan akan memiliki keyakinan yang kuat atas kemampuan yang dimiliki pada diri masing-masing karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara. Artinya, semakin baik besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin baik pula komitmen kerja karyawan pada perusahaan tersebut karena pemberian kompensasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan pribadi pada masing-masing karyawan yang berpengaruh pada komitmen kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Selamat Riyadi (2010) dan Lieke E.M (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Oleh karena itu, dapat diidentifikasi bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan dapat memperkuat komitmen karyawan untuk terus dapat menjadi bagian dari organisasi.

Untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan besaran kompensasi melalui pemberian tunjangan kepada karyawan, sehingga para karyawan akan memiliki perasaan puas atas penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil statistik, motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka akan semakin baik pula komitmen kerja karyawan. Motivasi merupakan elemen yang sangat penting bagi kemajuan anggota organisasi karena dengan motivasi dapat berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan, sehingga berimbas pada komitmen kerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasia dan Edi M.Sutanto (2013) dan Azwar Sanusi (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan.

Dalam melakukan peningkatan komitmen karyawan, dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan melalui pemberian penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan. Diharapkan agar para karyawan akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga komitmen kerja akan semakin meningkat.

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil statistik, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. kompetensi merupakan unsur yang sangat penting bagi kemajuan

karyawan dan perusahaan, karena dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan produktifitas perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiyani (2012) dan Safwan dkk (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa semakin baik kompetensi karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi dalam diri karyawan akan menciptakan suatu nilai yang pada akhirnya akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan melalui pemahaman diri dan nilai-nilai yang ada dalam diri karyawan, sehingga para karyawan akan memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara. Artinya, semakin baik besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut karena pemberian kompensasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan pribadi pada masing-masing karyawan yang berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yahyo, Handoyo Djoko dan Reni Shinta Dewi (2013) dan Anoki Hendian Dito (2010) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga produktifitas perusahaan akan semakin meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan melalui pemberian tunjangan kepada karyawan, sehingga para karyawan akan memiliki perasaan puas atas penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

6. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi merupakan elemen yang sangat penting bagi kemajuan anggota organisasi karena dengan motivasi dapat berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan, sehingga berimbas pada meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rony Prasetyo (2013) dan Yahyo dkk (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan sehingga produktifitas kerja akan meningkat.

Dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan melalui pemberian penghargaan

atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan. Diharapkan dengan memberikan penghargaan atas hasil kerjanya para karyawan akan lebih

termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Tanjung, 2005 “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung*”.
- Anoki Herdianto Dito, 2010 “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selamat Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*”.
- Ayu. 2014 “*Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Kalmatex, Bergas, Kabupaten Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro.
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba empat.
- Deni Primajaya, 2012 “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang*”. Vol.1 No.1
- Fadli, Uus Md. Dkk, 2012 “*Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Kerja pada PT PLN (persero) Rayon Rengasdengklok*”. Jurnal Manajemen Vol.09 No.2
- Hardianti, Saitria kurnia. 2011 “*analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bitratex Industries Semarang*”. Skripsi Sarjana Manajemen Universitas Diponegoro.
- Henki Setiawan, 2001 “*Analisis Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sales Force (Studi Kasus Pada PT. Sasanamaya Tirta Mukti Semarang)*”. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- I.D.K.R Ardiana, et.al, 2010 “*Kompetensi SDM UKM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*” Vol. 12 No.1.
- Marliana Budhiningtias Winanti, 2011 “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*”. Vol.7, No.2.
- Mathis, Robert L, John H. Jackson. 2001. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Salemba empat.
- Mondy,R. Wayne. 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” . Jakarta: Airlangga

- Panangaran Ritonga, 2008 “ *Pengaruh Budaya Paternalistik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antar Partisi Anggaran Dan Kinerja Manajerial Pada PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara*” tesis Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Rony Prasetyo, 2013 “ *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Jaya Abadi Furniture Jepara)*”. Skripsi Program Sarjana Progdj Manajemen Universitas Dian Nuswantoro.
- S. Pantja Djati, M. Khusaini, 2003 “ *Kajian Terhadap Kepuasan, Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja*” .Vol.5, No.1.
- Safwan et.al. 2014 “*Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*”. Vol.3, No.1.
- Sanusi, anwar. 2009 “*Metodologi Penelitian*” . Malang : Surya Pena Gemilang.
- Selamet Riyadi, 2010 “ *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur* ”. jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Vol.6 No.2.
- Steers, Richard M.et all. 2003. “*Efektifitas Organisasi*”. Jakarta: Erlangga.
- Supriyani Mahmud, 2013 “ *Membangun Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada PT. Astra Internasional di Semarang*”. Jurnal Manajemen Universitas Dian Nuswantoro.
- Tania anastasia, Edi M.sutanto,2013 “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knif di Surabaya*”. Jurnal ekonomi Vol.1, No.3.
- Yahyo et. al., 2013 “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)*”. Urmal sosial politik Universitas Diponegoro.
- Zurnali, cut. 2010. “*Leraning Organization, Competency, Organizational Commitmen and Customer Orientation : kownledge Worker- Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dimasa Depan*”. Bandung: Unpad Press