

PENGARUH KOMPETENSI, SEMANGAT KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PD BPR BKK KEBUMEN

Heru Sukamto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen
Program Studi Manajemen (S-1)
Jl. Ronggowarsito No. 18 Pejagoan Kebumen
herusukamto75@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 61 responden dengan metode *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berskala *likert*. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis kuantitatif dan metode yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas), analisis regresi linear berganda serta uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi, semangat kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Untuk persamaan regresinya $Y = 1,715 + 0,327X_1 + 0,265X_2 + 0,308X_3$. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi, semangat kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh 0,733 yang artinya kompetensi (X_1), semangat kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 73,3% sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting dalam menentukan berkembang atau tidaknya suatu organisasi. Dalam menentukan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi, tentunya diperlukan adanya sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kualitas.

PD BPR BKK Kebumen merupakan salah satu Bank yang ada di Kabupaten Kebumen yang menunjang program pemerintah dalam bidang ekonomi, keuangan dan industri Bank Perkreditan Rakyat dalam hal produk layanan yang terdiri dari simpanan dan kredit. PD BPR BKK Kebumen memiliki berbagai produk layanan antara lain simpanan masyarakat dalam bentuk tabungan atau deposito dan penyaluran kredit. Agar memiliki keunggulan bersaing maka, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas dan mutu.

Kualitas kinerja pegawai dan pelaksanaan tugas meliputi seberapa baik pegawai mengetahui tentang pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, komitmen tinggi terhadap organisasi, bersikap cermat, cepat, dan tepat terhadap pekerjaan. Kuantitas dan tanggung jawab meliputi seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan dan pemenuhan target kerja.

Permasalahan mengenai kinerja adalah permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak-pihak manajemen organisasi yang ada di PD BPR BKK Kebumen, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi

kinerja pegawai. Kinerja pegawai di PD. BPR BKK Kebumen baik dapat dikatakan baik dengan adanya peningkatan jumlah nasabah dan tercapainya realisasi target pada tahun 2016. Peningkat dan penurunan kinerja pegawai tersebut terjadi dikarenakan oleh beberapa faktor antara lain karena faktor kompetensi, semangat kerja dan komitmen organisasi.

Kompetensi merupakan faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai di PD. BPR BKK Kebumen. Kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat (Sutrisno, 2010:203).

Mengingat pentingnya kompetensi bagi organisasi maka dapat dikatakan bahwa, kompetensi yang dimiliki pegawai PD BPR BKK Kebumen sudah baik dan terlihat dari baiknya penguasaan terhadap perkembangan teknologi, keterampilan pegawai dalam mengelola tugas, hingga keterampilan dalam bekerja sama antar sesama rekan kerja.

Baiknya kompetensi pegawai di PD BPR BKK Kebumen tidak hanya terlihat dari segi pendidikannya namun dari segi pengalaman kerja. Pegawai di PD BPR BKK Kebumen dituntut menguasai berbagai aspek bidang seperti *marketing* hingga perencanaan dan penyusunan program.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah semangat kerja. Semangat kerja di PD BPR BKK Kebumen timbul

disebabkan beberapa hal seperti ketika semangat kerja tinggi, hal ini akan membawa sumbangan positif bagi organisasi seperti pegawai yang bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan rekan kerja, dan inovatif. Sebaliknya, pegawai dengan semangat kerja rendah akan membawa organisasi kepada kemunduran.

Semangat kerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen dapat dikatakan baik yang terlihat dari penilaian pencapaian target dan hasil evaluasi kinerja pegawai seperti ketepatan dalam memberikan pelaporan, serta terlihat dari rendahnya pegawai yang datang terlambat.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen adalah komitmen organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) pegawai. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2000).

Berdasarkan penilaian pencapaian dan evaluasi kinerja, komitmen organisasi pegawai di PD BPR BKK Kebumen dinilai sudah baik. Seperti terselesaikannya tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai yang tepat waktu, tercapainya target-target yang ada hingga lamanya pegawai bekerja di PD BPR BKK Kebumen.

Fenomena-fenomena yang

terjadinya tersebut merupakan gambaran tentang kinerja pegawai di lingkungan PD BPR BKK Kebumen. Melihat fenomena yang terjadi tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PD BPR BKK Kebumen”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, semangat kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen?

Batasan Masalah

1. Variabel yang akan diteliti adalah variabel kinerja, kompetensi, semangat kerja dan komitmen organisasi.
2. Responden yang akan diteliti adalah pegawai tetap di PD BPR BKK Kebumen.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja

- terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.
 4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, semangat kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau masukan untuk bahan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
Penulis harapkan dengan penelitian ini dapat menjadi pengalaman praktis dan mengetahui sejauh mana kemampuan teoritis tersebut dapat diterapkan dalam praktek sehari-hari serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para pegawainya sendiri.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja
Menurut Mangkunegara (2009:9), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2009:75) adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2. Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf, yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat (Sutrisno, 2010:202).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Moeheriono (2009:15) adalah ketrampilan menjalankan tugas, ketrampilan mengelola tugas, ketrampilan mengambil tindakan, ketrampilan bekerja sama, dan ketrampilan beradaptasi.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu

atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin organisasi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin (Hasley, 2001:67).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Dressler, (2001:167) adalah presensi, disiplin kerja, kerjasama dan tanggung jawab.

4. Motivasi Komitmen organisasi
Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologi di mana individu dalam mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi serta keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Luthans, 2006:224).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Robbins dan Judge (2008:101) adalah *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Penelitian Terdahulu

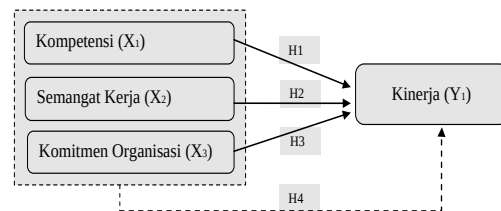
1. Bahrul Ullum Mustofa (2016), tentang Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Segara Surabaya menyatakan bahwa Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Ishak Syahropi (2016) tentang Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT.

Bangkinang) menyatakan bahwa Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Anita Ayu Pangestu (2014) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang) menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Teoritis

Gambar II-1
Kerangka Teoritis



Hipotesis

- H₁ : Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.
- H₂ : Ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.
- H₃ : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.
- H₄ : Ada pengaruh kompetensi, semangat kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian
Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai di PD BPR BKK Kebumen dengan jumlah responden adalah 61 orang.
2. Objek Penelitian
Objek penelitian ini adalah variabel kompetensi, semangat kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

Instrument Atau Alat Pengumpul Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:265), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Penskoran digunakan dengan menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi dengan jawaban alternatif: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009: 93).

Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data
Data adalah informasi yang diukur kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisa dalam penelitian (Sugiyono, 2005:80).
 - a. Menurut Sugiyono (2010:137) yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

- b. Menurut Sugiyono (2005:62), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen.
2. Teknik Pengumpulan Data
Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:
 - a. Kuesioner
Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pernyataan yang akan digunakan untuk mendapatkan data.
 - b. Studi Pustaka
Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
 - c. Wawancara
Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi
Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005:41). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai

tetap di PD BPR BKK Kebumen dengan jumlah responden adalah 153 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2005:73). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Slovin dengan memilih ukuran sampel yang bisa diambil dalam suatu penelitian yang mempunyai jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = *margin of error*, dengan persen kelonggaran yang masih dapat ditolerir sebesar 10%.

Berdasarkan hasil yang didapat menggunakan rumus slovin, sampel yang diambil dalam penelitian berjumlah 61 responden yang merupakan pegawai tetap di PD. BPR BKK Kebumen.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2005:21) menyatakan bahwa analisis deskriptif adalah suatu metode analisis yang digunakan untuk menggambarkan atau

menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas..

2. Analisis Statistika

a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2010:137) mengemukakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang diunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid (Ghozali, 2009:49).

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Jika *Alpha Cronbach* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel (Ghozali, 2009:49).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara

individu terhadap variabel terikat.

Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* pada output *SPSS 23.0 for windows*.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik.

Menurut Santoso (2001) ketentuannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda
Analisis regresi linear berganda digunakan untuk

mengukur pengaruh antar satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Untuk garis regresi linear dengan dua variabel prediktor persamaannya menurut Sugiyono (2011 : 275) adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial

Menurut Ghozali (2009), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variabel *dependen* dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Terdapat pengaruh yang signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$

b. Uji Hipotesis Simultan

Menurut Ghozali (2009), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau terikat.

Apabila nilai F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi, nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

6. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2009:87), koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	37	61
2.	Perempuan	24	39
	Jumlah	61	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	20-30	2	3,3
2.	31-40	23	37,7
3.	41-50	22	36,1
4	>50	14	22,9
	Jumlah	61	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	SMA	30	49,2
2.	D3	2	3,3
3.	S1	27	44,2
4.	S2	2	3,3
	Jumlah	61	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	1-5	0	0
2.	6-10	18	29,5
3.	11-15	18	29,5
4.	16-20	10	16,4
5.	> 20	15	24,6
	Jumlah	61	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Analisis Statistika

1. Uji Validitas

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Kompetensi

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,751	0,252	Valid
2	0,755	0,252	Valid
3	0,788	0,252	Valid
4	0,394	0,252	Valid
5	0,587	0,252	Valid
6	0,648	0,252	Valid
7	0,648	0,252	Valid
8	0,639	0,252	Valid
9	0,753	0,252	Valid
10	0,764	0,252	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,795	0,252	Valid
2	0,859	0,252	Valid
3	0,811	0,252	Valid
4	0,796	0,252	Valid
5	0,791	0,252	Valid
6	0,720	0,252	Valid
7	0,844	0,252	Valid
8	0,651	0,252	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,768	0,252	Valid
2	0,763	0,252	Valid
3	0,822	0,252	Valid
4	0,854	0,252	Valid
5	0,680	0,252	Valid
6	0,724	0,252	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,792	0,252	Valid
2	0,797	0,252	Valid
3	0,722	0,252	Valid
4	0,689	0,252	Valid
5	0,700	0,252	Valid
6	0,814	0,252	Valid
7	0,792	0,252	Valid
8	0,674	0,252	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi semangat kerja, komitmen organisasi dan kinerja dinyatakan valid, karena secara keseluruhan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,252.

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,866	Reliabel
Semangat kerja	0,911	Reliabel
Komitmen organisasi	0,861	Reliabel
Kinerja	0,887	Reliabel

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan reliabel, karena keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.177	5.666
	Semangat_Kerja	.227	4.403
	Komitmen Organisasi	.328	3.048

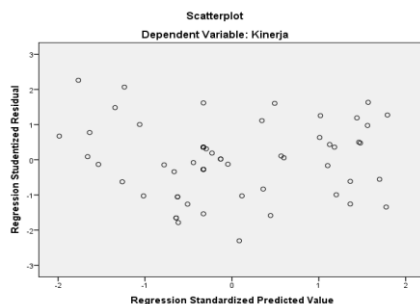
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Variabel kompetensi semangat kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 sehingga model regresi tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dan model regresinya dapat digunakan.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV-2
Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

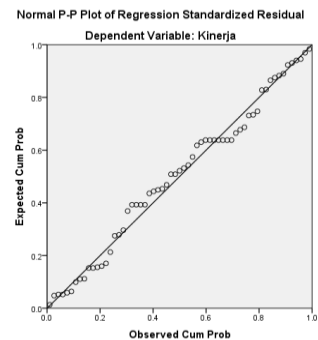


Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Gambar IV-2 menunjukkan grafik *plot* tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka diindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan bahwa data homokesdastisitas sehingga asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Normalitas

Gambar IV-3
Grafik Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Gambar IV-3 menunjukkan bahwa distribusi data *residual* normal dan garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV-11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.715	2.171		.790 .433
	Kompetensi	.327	.153	.339	2.137 .037
	Semangat_Kerja	.265	.117	.319	2.276 .027
	Komitmen Organisasi	.308	.137	.263	2.254 .028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,715 + 0,327X_1 + 0,265X_2 + 0,308X_3$$

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial

Tabel IV-12
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	1.715	2.171		.790	.433
Kompetensi	.327	.153	.339	2.137	.037
Semangat_Kerja	.265	.117	.319	2.276	.027
Komitmen_Organisasi	.308	.137	.263	2.254	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Kompetensi, semangat kerja dan komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,67155 dan nilai signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Hipotesis Simultan

Tabel IV-13
Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	429.206	3	143.069	55.903	.000 ^b
Residual	145.876	57	2.559		
Total	575.082	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Semangat_Kerja, Kompetensi

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Secara bersama-sama kompetensi, semangat kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,76) dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Koefisien Determinasi

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.733	1.59976

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Semangat_Kerja, Kompetensi

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi 0,733 atau 73,3% menandakan bahwa kompetensi (X_1), semangat kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3)

mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 73,3% sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut tinggi, maka kinerja dari pegawai tersebut juga tinggi. Sedangkan bila kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Apabila semangat kerja yang ditunjukkan pegawai tersebut tinggi, maka kinerja dari pegawai tersebut juga tinggi. Sedangkan bila semangat kerja yang ditunjukkan pegawai tersebut rendah maka kinerja yang ditunjukkan juga rendah.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Apabila komitmen yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut juga akan tinggi. Sedangkan bila komitmen organisasi yang ditunjukkan pegawai tersebut rendah maka kinerja dari pegawai tersebut juga rendah.
4. Kompetensi, semangat kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, PD BPR BKK Kebumen perlu meningkatkan kompetensi, semangat kerja dan komitmen organisasi pegawainya.

5. Kompetensi, semangat kerja dan komitmen organisasi mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen sebesar 73,3% sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Saran

1. PD BPR BKK Kebumen perlu mengupayakan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya dengan cara mengadakan program pelatihan dan pengembangan pada pegawai yang sesuai dengan bidangnya masing-masing, sosialisasi terkait hal-hal teknis yang baru dan pegawai disarankan untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh organisasi dengan sungguh-sungguh.
2. Perlu memperhatikan dan mempertahankan semangat kerja yang dimiliki pegawai di PD BPR BKK Kebumen agar mampu memberikan hasil yang optimal dan maksimal dengan pemberian insentif, membuat kondisi lingkungan kerja yang nyaman, pemberian motivasi dari pimpinan dan adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang

memiliki kinerja yang terbaik. Selain itu, dapat dilaksanakan acara *gathering* atau kegiatan kumpul bersama seluruh pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan solidaritas antar sesama rekan kerja.

3. PD BPR BKK Kebumen perlu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki pegawainya agar mampu memberikan hasil yang optimal dan maksimal agar mampu mendorong dalam meningkatkan kinerjanya dengan pemberian fasilitas yang mendukung kinerja pegawai tersebut.
4. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di PD BPR BKK Kebumen seperti lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Anaroga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anonim. "PD BPR BKK Kebumen". 2015. Diambil dari <http://www.bprbkkkebumen.co.id> diakses tanggal 5 Agustus 2017.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Budihardjo, Adreas. 2014. *Organisasi Menuju Pencapaian Optimum*. Jakarta: Mulya Publishing.
- Buchari, Zainun. 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Dessler, Gary, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.
- Hanafi, Agustina dan Ony, Johan Gunadi. 2016. " Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran Rumah Sakit RK Charitas Palembang". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijay* . Volume 14. No. 1.
- Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner dan Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi, Terjemahan : Erly Suandy*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10 (Terjemahan Vivin Andika dkk). Yogyakarta: Andi.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- _____. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Manullang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melizawati. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan). Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Mustofa, Bahrul Ullum. 2016. “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Segara Surabaya”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 4. No. 04.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pangestu, Anita Ayu. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BNI KCU Semarang). Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis dan Uji Statistik*. Cetakan ke-3. Yogyakarta: MediaKom.
- Robbins. Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saputra, I Putu A, I Wayan Bagia ,dan I Wayan Suwendra. 2016. “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesa Jurusan Manajemen*. Volume 4.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 16. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman.J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarata: Lembaga Penerbit Fakultas Universitas Indonesia
- Singgih Santoso, 2001. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11,5*. Jakarta: Elex Media Kompetindo.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work*,

- Models For Superior*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahropi, Ishak. 2016. “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)”. *JOM. FISIP*. Volume 3 No. 2.
- Uha, I. N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____.2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____.2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.