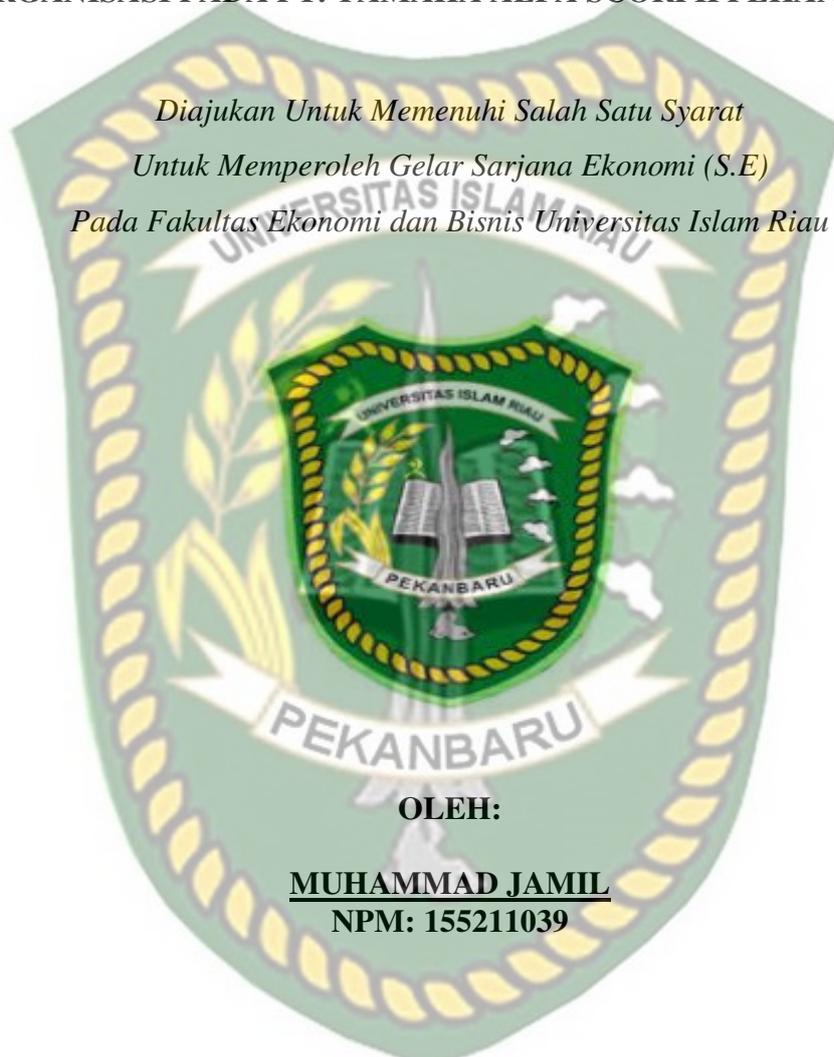


SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. YAMAHA ALFA SCORPII PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

MUHAMMAD JAMIL
NPM: 155211039

PROGRAM STUDI MANAJEMEN(S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Jamil
NPM : 155211039
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. YAMAHA ALFA SCORPII PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
- FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Jamil
NPM : 155211039
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Karyawan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen
1. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM
2. Deswarta, SE., MM

Pekanbaru, 10 Agustus 2022

Mengetahui:

Pembimbing

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU - FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Jamil
NPM : 155211039
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Abd. Razak Jer., SE., M.Si
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

Dokumen ini adalah Arsip Mhik :

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	24/010/2022	x	- Perbaikan LB - Data karyawan - Teori teori di telaah Pustaka - Acc seminar proposal - Outline dan kuesioner	
2	17/06/2022	x	- Kutipan harus ada dalam daftar Pustaka - Kalimat penghubung - Data input	
3	20/06/2022	x	- Acc Semhas	

Pekanbaru, 22 Agustus 2022
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 715/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 28 Juni 2022, Maka pada Hari Rabu 29 Juni 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Muhammad Jamil |
| 2. NPM | : 155211039 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Yantaha Alfa Scorpii Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 29 Juni 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 80,2 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 29 Juni 2022

Mengetahui
Dekan,



Dr. Evi Sundari, SE., MM., CRBC

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

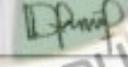
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Jamil
NPM : 155211039
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 29 Juni 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

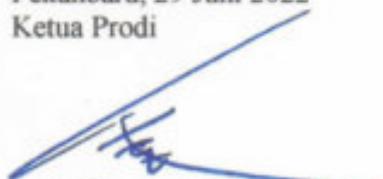
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 79,4)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si, Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 Juni 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 715 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

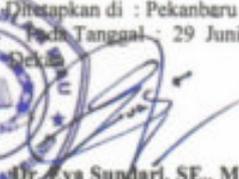
- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN-PT Pendidikan Bi :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Muhammad Jamil
N P M : 155211039
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Yamaha Alfa Seorpii Pekanbaru.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Druji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 29 Juni 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan** : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Muhammad Jamil
NPM : 155211039
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Sabtu 14 Mei 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : ~~Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *~~
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

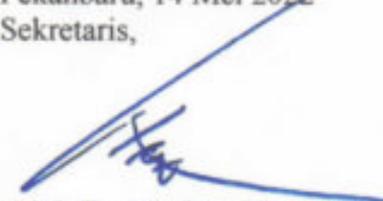
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 14 Mei 2022
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1229/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca** : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-10-26 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang** : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 004 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
 Nama : Muhammad Jamil
 N P M : 155211039
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. YAMAHA ALFA SCORPII PEKANBARU
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 27 Oktober 2021

Dekan

 Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penulisan saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 24 Agustus 2022

Saya yang membuat pernyataan,



MUHAMMAD JAMIL

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. YAMAHA ALFA SCORPII PEKANBARU

MUHAMMAD JAMIL

NPM: 155211039

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* artinya pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2) besarnya pengaruh kompetensi terhadap komitmen sebesar 80%. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen

ABSTRACT

EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. YAMAHA ALFA SCORPII PEKANBARU

MUHAMMAD JAMIL

NPM: 155211039

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of competence on employee commitment at PT. Yamaha Alfa Scorpio Pekanbaru. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique used in this study was purposive sampling, meaning that the sample was taken based on the aims and considerations of the 35 researchers. Data collection techniques in this study using questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 26. In testing the coefficient of determination (R^2) the magnitude of the influence of competence on commitment was 80%. Based on the results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on employee commitment at PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

Key Word: Competence, Employee Commitment

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayahanda Darlimi dan Ibunda Nelma Neli terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini yang telah

mendukung kakak untuk menyelesaikan skripsi ini. Meskipun ini waktu yang telat bagi penulis, tapi penulis mengucapkan terimakasih banyak yang telah membantu penulis.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yang telah membantu penulis untuk memberikan data dan apa saja yang telah penulis butuhkan selama melakukan penelitian di perusahaan ini
7. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan (Sholeh, Firman, Fery, Alip dan Ilham) yang sudah menjadi dukungan atau motivasi penulis untuk menyelesaikan perkualiahan ini. Meskipun penulis lama menyelesaikannya

kalian tetap mendukung dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 05 Juni 2022

Muhammad Jamil

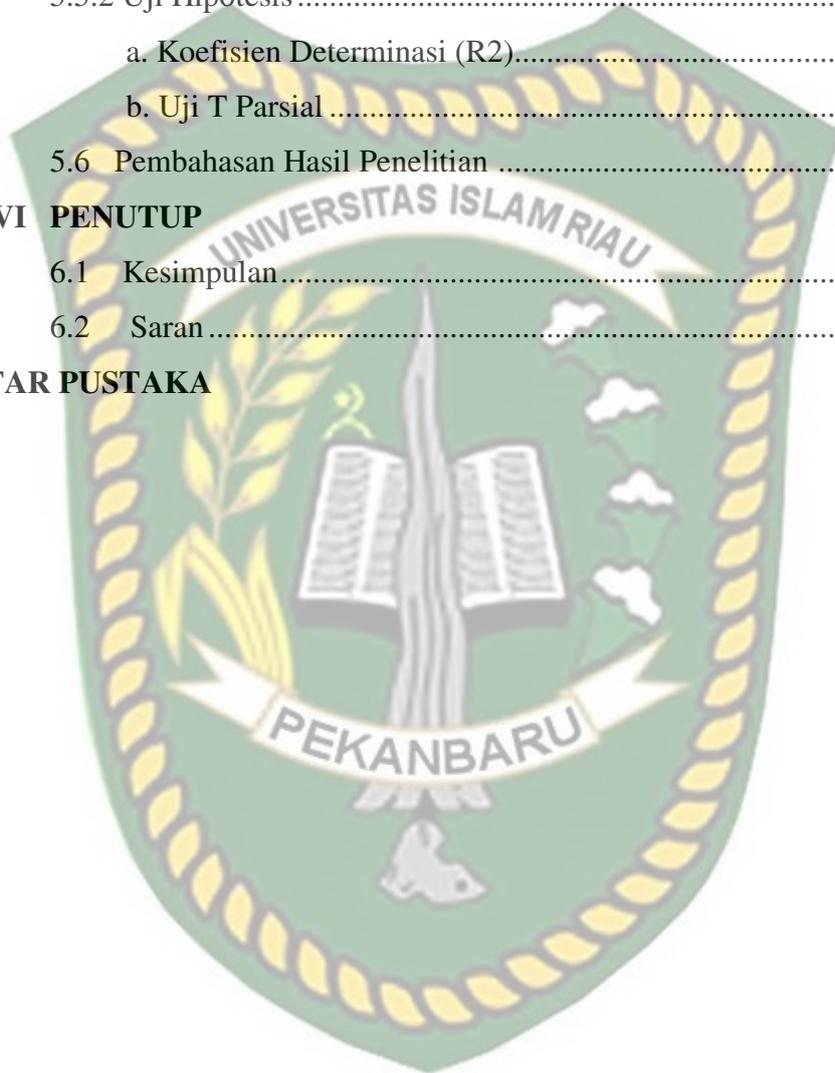


DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kompetensi	12
2.1.1 Pengertian Kompetensi	12
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	18
2.1.3 Karakteristik Kompetensi.....	20
2.1.4 Tujuan Kompetensi Kerja	21
2.1.5 Manfaat Kompetensi Kerja	23
2.1.6 Indikator Kompetensi Kerja.....	24
2.2 Komitmen Organisasi	26
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	26
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	29
2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	32
2.3 Penelitian Terdahulu	34
2.4 Kerangka Pemikiran.....	35
2.5 Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	36
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	36
3.3 Populasi dan Sampel	37

3.4	Jenis dan Sumber Data.....	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6	Teknik Analisis Data.....	41
1.	Uji Kualitas Data	41
a.	Uji Validitas	41
b.	Uji Reliabilitas.....	42
3.6.1	Uji Asumsi Klasik.....	43
a.	Uji Normalitas.....	43
b.	Analisis Regresi Linier Sederhana	44
3.6.2	Uji Hipotesis	44
a.	Koefisien Determinasi (R^2)	45
b.	Uji T Parsial	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
4.2	Visi dan Misi PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru	49
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	49
4.4	Tugas dan Tanggungjawab wewenang jabatan PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.....	50
4.5	Aktivitas Perusahaan	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Gambaran Umum Responden.....	54
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	54
5.1.2	Usia Responden	55
5.1.3	Pendidikan Responden	56
5.1.4	Masa Kerja Responden	57
5.2	Uji Kualitas Data.....	58
5.2.1	Uji Validitas Data	58
5.2.2	Uji Reliabilitas	59
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi.....	60
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Karyawan	75
5.5	Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen.....	86

5.5.1 Uji Asumsi Klasik	86
a. Uji Normalitas	86
b. Analisis Regresi Linier Sederhana	88
5.5.2 Uji Hipotesis	90
a. Koefisien Determinasi (R ²).....	90
b. Uji T Parsial	91
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	92
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	95
6.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru pada Tahun 2021	4
Tabel 1.2	Data Pelatihan Karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru	5
Tabel 1.3	Data Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	38
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Umur	55
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	58
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas	60
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai karyawan berkontribusi berdasarkan keterampilan yang dimiliki kepada perusahaan ...	61
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan berupaya meningkatkan efektivitas kerjanya dengan maksimal	62
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki rencana kerja sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan	63
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki spesifikasi keterampilan kerja yang dibutuhkan	64
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu bekerja secara profesional	64
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan menyesuaikan pekerjaannya dengan keterampilan yang memadai	65
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaannya	66

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu menerima resiko kerja yang dimiliki oleh dirinya dan tidak pernah melimpahkan resikonya kepada anggota lain	67
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu loyal terhadap perusahaan dan saling membantu tugas perusahaan dengan baik	68
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu memperbaiki hasil kerjanya dengan pengalaman yang dimilikinya	69
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki kualitas kerja yang memadai dengan proses yang maksimal...	70
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mempunyai pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan yang dimilikinya saat ini.....	71
Table 5.19	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi (X) pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.....	72
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu mengorbankan urusan pribadinya demi pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan ini.....	75
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki tingkat emosional intelligent sesama rekan kerja.....	76
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan ini bersedia lembur dalam pekerjaannya dan selalu menerima tugas tambahan.....	77
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menjaga rahasia dan privasi perusahaan kepada orang lain	78
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja yang maksimal untuk perusahaan.....	79

Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu bertahan dan tetap bekerja di perusahaan dan tidak punya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain.....	80
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan kewajiban dan tugas penting untuk menyeimbangkan hasil kerjanya	81
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	82
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mengikuti seluruh peraturan kerja tanpa harus diawasi secara terus menerus oleh pihak perusahaan	83
Tabel 5.27	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Karyawan (X) pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru	84
Tabel 5.28	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	89
Tabel 5.29	Koefisien Determinasi (R ²)	90
Tabel 5.30	Uji T Parsial	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Yamaha Alfa Scorpii.....	50
Gambar 5.1	Uji Histogram.....	87
Gambar 5.2	Normal P-Plot.....	88



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang sangat memiliki ruang lingkup yang bebas namun harus menghadapi persaingan ekstrim dengan organisasi diseluruh dunia. Dengan meningkatnya kapasitas persaingan dan jumlah persaingan juga akan menuntut organisasi dalam memperhatikan kebutuhan dan keinginan dari setiap konsumen dengan cara yang terbaik agar mampu memuaskan konsumen dari apa yang pesaing miliki.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan sekali dalam organisasi yang pada prinsipnya sangat penting bagi keefektifan dan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Pada suatu organisasi sumber daya manusia bukan hanya sebagai sumber daya dalam produksi tetapi juga memiliki peran yang penting dalam kegiatan produksi tetapi memiliki peran yang penting dalam kegiatan produksi organisasi. Kedudukan sumber daya manusia ini bukan hanya alat atau pendukung, tetapi sebagai penentu dan menggerakkan aktivitas dalam organisasi, dan sebagai andil yang besar untuk menentukan maju dan berkembangnya organisasi.

Dalam setiap persaingan tersebut perusahaan yang harus menjalankan dan bergerak dengan tajam sehingga SDM dituntut untuk mampu mengembangkan potensinya secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia yang pembelajar dan mau bekerja keras dengan semangat yang tinggi, sehingga potensi insanya berkembang secara maksimal (Sutrisno, 2009).

Perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia harus mengoptimalkan dan bagaimana sumber daya tersebut dikelola dengan baik, sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Karyawan merupakan asset utama dan memiliki peranan yang fleksibel didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, rencana dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi sangat membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi maksimal baik pemimpin ataupun karyawan yang pada awalnya pola dan tugas pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, atau dapat pula dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan cerminan dari komitmen organisasi individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perhatian suatu perusahaan terhadap para

karyawan yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk kompensasi, hal ini dilakukan guna memacu komitmen organisasi dari para karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kompetensi. Kompetensi ialah kapasitas yang dimiliki oleh karyawan yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan dari organisasi yang gilirannya akan membawakan hasil seperti yang diinginkan Boyantzis (2018: 253). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Permintaan sebuah perusahaan dengan standar kompetensi juga semakin meningkat. Perubahan apa lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarahkan kepada pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan yang bersaing bagi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi dipandang dan dapat mendukung untuk meningkatkan komitmen dan hasil kerjanya serta memberkan kontribusi dalam keuntungan atau laba yang sangat penting untuk menentukan masa depan perusahaan.

PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang berbergerak pada bidang bisnis otomotif yang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya dihadapkan persaingan pada perusahaan bisnis otomotif lainnya. Kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Yamaha Alfa Scorpii ini yaitu melakukan penjualan produk kendaraan sepeda motor Yamaha dengan beberapa

tipe, dan PT. Yamaha Alfa Scorpii menyediakan jasa servis sepeda motor, yang bertujuan agar perusahaan dalam memberikan pelayanan jasa kepada konsumen. Selain penjualan sepeda motor dan pelayanan servis juga menyediakan penjualan suku cadang (*sparepart*) resmi merk Yamaha dan memiliki keaslian suku cadang yang dijamin oleh Yamaha. Untuk melihat data karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru pada tahun 2021

No	Bidang Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Kepala Cabang	1
2	CRC (Costumer Relation Coordinator)	1
3	Kepala Penjualan	2
4	Sales Supervisor	2
5	Counter Sales	3
6	Salesman	6
7	Kepala Administrasi	1
8	Cashier (Kasir)	1
9	Adm Bahan	2
10	Adm Unit, STNK & BPKB	4
11	Adm Kasir Bengkel	2
12	Adm Part	2
13	Kepala Bengkel	1
14	Instruktur	1
15	Foreman	1
16	Mekanik	13
17	Service Advisor	1
18	Kepala Sparepart	1
19	Salespart	5
20	Part Man	12
21	Security	3
22	Operator	4
	Jumlah	69

Sumber: Administrasi PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel diatas merupakan data karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yang berjumlah 69 orang. Dari jumlah karyawan tersebut

banyak sikap kerja dan kemampuan dalam berinteraksi sesama anggota karyawan sehingga membutuhkan kompetensi yang baik yang akan nantinya akan menciptakan komitmen dirinya dalam bekerja. PT. Yamaha Alfa Scorpii yang pada prinsipnya perusahaan otomotif harus mampu mengelola dan menjaga komitmen dari sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga karyawan tersebut mampu merefleksikan loyalitas nya dan partisipasinya tinggi dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dengan kompetensi karyawan tersebut, haruslah setiap karyawan yang baru untuk melakukan pelatihan kerja agar dapat menyeimbangkan pelaksanaan kerja karyawan dengan sebaik mungkin, untuk melihat data pelatihan kerja karyawan dapat dijelaskan berikut pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Data Pelatihan Karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

No	Jenis Pelatihan	Partisipasi	Periode Pelatihan
1	Skill Training	Seluruh karyawan	Setelah recruitment
2	Retraining	Seluruh karyawan	6 bulan
4	Technology training	Seluruh karyawan	Setelah recruitment
5	Marketing Professional	karyawan bagian sales	3 bulan sekali
6	Training Teknik motor	Karyawan bagian mekanik	Setelah recruitment
7	Otomotif sepeda motor	Karyawan bagian partman	3 bulan sekali
8	Pelatihan jaringan sepeda motor	Karyawan bagian Teknik	Setelah recruitment

Sumber: PT. Yamaha Alfa Scorpii, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan harus sejalan dengan kompetensi yang di miliki oleh setiap karyawan, karena pada dasarnya jika karyawan tidak diasah dengan melakukan pelatihan maka kompetensi karyawan hanya standar saja dan tidak ada

kebutuhan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Khusus pada karyawan baru harus mengikuti pelatihan kerja yang efektif seperti skill, dan training Teknik motor dan pelatihan jaringan sepeda motor agar sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

Dengan kemampuan dan komitmen dari karyawan tersebut maka karyawan harus menjelaskan apa yang dilakukannya secara tingkatan dan standar dari tugasnya, mengidentifikasi, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan dan mampu menjalankan tugas serta tanggungjawabnya sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja, kompetensi yang tinggi tentunya karyawan memiliki keberlanjutan yang secara berkelanjutan dan mampu mengembangkan dirinya dengan baik.

Kompetensi yang ada pada perusahaan PT. Yamaha Scorpii Pekanbaru ini memiliki kebutuhan yang dapat menunjang pekerjaan, seperti karyawan pada bidang mekanik maka karyawan tersebut harus memahami tingkat kesulitan yang harus diperbaiki oleh keluhan dari konsumen dan pelanggan, karyawan masih harus menyelesaikan dengan tepat waktu agar konsumen tidak menunggu waktu yang lama. Dengan kompetensi yang dimiliki karyawan maka harus juga sejalan dengan tingkat Pendidikan yang dimilikinya, maka untuk melihat data tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SMA/SMK	44
2	S1	21
3	Pascasarjana	4
	Total	69

Sumber: Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat Pendidikan karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru, hal ini dapat dinilai bahwa tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut lebih megutamakan karyawan tamatan SMK karena lebih spesifik yaitu banyaknya karyawan pada jurusan Teknik sepeda motor dan Teknik otomotif yang diutamakan oleh perusahaan ini dibandingkan karyawan pada bagian yang lainnya. Dengan hal ini kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawna yang bekerja adalah keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kompetensi yang kuat dari karyawan dalam menyelesaikan tugas agar mampu menghadapi berbagai masalah dan tuntutan pekerjaan dan mampu bersaing kepada anggota lainnya dan bekerja pada proposisi untuk meningkatkan prestasi nya dalam bidang kerjanya. Tentunya dengan memiliki kompetensi yang baik maka karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk bertahan pada pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dan dari survey peneliti di perusahaan ini dan melakukan wawancara kepada pimpinan dan karyawan tersebut maka fenomena yang terjadi mengenai kompetensi kerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru ini dapat dilihat berikut ini:

- (1) Masih ada karyawan yang kurang dalam berkontribusi untuk perusahaannya dengan menunjukkan ketidaksukaannya terhadap acara yang ada diluar (eksternal) perusahaan, karyawan bekerja dengan hal-hal

yang dianggapnya penting dan kurang untuk berkontribusi lebih dalam untuk organisasinya

- (2) Masih ada karyawan yang mengandalkan keterampilan kerja dirinya sehingga pimpinan mengkritik dan mengontrol untuk memperbaiki keterampilannya, karyawan tidak mampu atau masih merasa dirinya berkompetensi dengan baik.
- (3) Masih ada beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melalaikan waktu sehingga karyawan tidak ada rasa tanggungjawab dalam tugas dan pekerjaannya, karyawan masih memiliki pengalaman yang kurang handal.
- (4) Karyawan masih kurang sigap dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tindakannya masih terlambat dan dari beberapa karyawan PT. Yamaha Alfa Scorpii belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan yang dapat memuaskan tuntutan kerja.
- (5) Karyawan masih kurang mampu dalam menjaga nama baik yang mana untuk membuat karyawan saling berpegang pendirian terhadap perusahaannya.
- (6) Masih ada karyawan yang tidak ingin dan tidak mau melakukan pekerjaan yang berada diluar lingkungan ekstrenal sehingga dengan ini akan menjadikan karyawan yang tidak peduli dengan perusahaan

Kompetensi dari keterampilan yang dimiliki karyawan terhadap peningkatan hasil kerja dan komitmennya masih perlu ditingkatkan kembali khususnya dalam mengembangkan kemampuan kerja, kecakapan kerja, kecepatan dalam pelayanan dan keuletan dalam bekerja.

Menurut Soekidjan (2009) komitmen merupakan suatu yang populer di antara organisasi dan perilaku, dan menjadi salah satu faktor penentu utama dari efektivitas suatu organisasi, tingginya tingkat komitmen ditandai dengan maksimalnya kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga dengan kompetensinya mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara efektif. Sedangkan menurut Spencer (2000) hubungan antara kompetensi karyawan dengan komitmen sangat erat sekali, relevansinya, bahkan apabila karyawan ingin meningkatkan kompetensinya baik pengetahuan dan keterampilan, seharusnya karyawan sudah bersikap tanggungjawab dan mengorbankan dirinya atas organisasinya.

Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaannya adalah karyawan yang mampu menjaga nama baik perusahaan, mempertahankan perusahaan dengan sebaik mungkin, dan lebih mementingkan urusan perusahaan dibandingkan kepentingan diri sendiri. Hal ini yang akan menjadikan karyawan itu memiliki komitmen yang maksimal terhadap perusahaannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, dapat dirumuskan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Apakah kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru?”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apa saja yang akan dijadikan tujuan dalam melakukan penelitian ini. Adapun tujuan dalam penelitian ini: Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi dan komitmen karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi Peneliti

Bagi penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang kompetensi dan komitmen karyawan di perusahaan.

b) Bagi Perusahaan

Diharapkan pada penelitian ini bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai kompetensi dan komitmen karyawan dalam bekerja.

c) Bagi Pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian kompetensi, faktor yang mempengaruhi kompetensi, tujuan kompetensi, manfaat kompetensi dan indikator kompetensi, pengertian komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, manfaat penilaian komitmen organisasi, pengukuran komitmen organisasi, hipotesis dan variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang kompetensi, komitmen karyawan, pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi karyawan, serta pembahasan

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2013:11) yaitu kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi menurut Mulyadi (2013:19) mengatakan bahwa: "Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan."

Becker and Ulrich dalam Sutrisno (2012:24) bahwa: "*competency refers to an individual's knowledge, skill, ability Or personality characteristics that directly influence job performance*" Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

McAshan (dalam Sudarmanto, 2012: 48) Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Pengertian dan arti kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2013: 3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal

atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu

Menurut Wibowo (2012: 86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2013:11) level kompetensi adalah sebagai berikut : Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive. Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer komputer. Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. Social role adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin. Self image adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.

Trait adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri Motive adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh ontoh : prestasi mengemudi. Kompetensi Skill dan Knowledge cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Social role dan self image cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar.

Sedangkan trait dan motive letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2012:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh

seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Hutapea dan Thoha (2011:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi emampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya Bahasa komputer.

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

Sedangkan menurut Clelland dalam Sedarmayanti (2011: 126) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik, atau dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan penilai

kebijakan. Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28), kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Wibowo (2010) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Kompetensi sikap/perilaku merupakan kemampuan menerjemahkan konsep yang dirumuskan oleh pimpinan (mengintegrasikan kebijakan), serta menghimpun informasi dan anggota organisasi dan mengolahnya menjadi rekomendasi kebijakan yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pimpinan di atasnya untuk membuat kebijakan. Kompetensi perilaku juga terikat dengan integritas dan komitmen pejabat untuk melaksanakan tanggung jawab secara professional. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu secara kasual berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Maka harus dibedakan antara kompeten dan kompetensi. Kompeten merujuk pada bidang kerja seseorang, sedangkan kompetensi merujuk pada dimensi perilaku yang mendasari kinerja yang kompeten. Hingga kini sebagian besar para ahli menggunakan istilah kompetensi menurut sudut pandang mereka sesuai dengan kebutuhan dan aplikasinya dengan merujuk kepada dua pendekatan yakni:

- a) Digunakan untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten (*training design, competency*

model development, manajemen proyek manajemen keuangan dan lainnya), pada pendekatan ini lebih menekankan pada pemahaman umum.

- b) Digunakan untuk merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak dibalik kinerja yang kompeten seperti orientasi efisiensi, hasil dan lainnya. Pada pendekatan ini lebih menekankan pada perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam menjalankan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan output jabatan yang efektif.

Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai :

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk: alasan kritis, kapabilitas strategic, dan pengetahuan bisnis.
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, control, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektifitas, persuasi dan pengaruh.
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan anatar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh.

Kompetensi pada hakikatnya memiliki komponen knowledge, skill, dan personal attitude, dengan demikian secara umum kompetensi dapat diartikan sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankannya didalam organisasi.

Berbagai definisi yang dikemukakan diatas pada dasarnya menunjukkan kesamaan pemahaman bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas kerjanya dengan komponen-komponen yang dimiliki diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Kompetensi biasa menjadi wahana untuk komunikasi tentang nilai dalam organisasi yang mendorong kita untuk sampai pada kesimpulan bahwa pendekatan ini bermanfaat untuk manajemen SDM khususnya. Karakteristik kompetensi dan keterkaitan penerapannya dengan seleksi, perencanaan, sistem penghargaan dan manajemen kinerja sangat membantu keberhasilan organisasi dan individu.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umm merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

2.1.3 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2010: 13), landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode lama. Bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu terdiri dari:

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
- b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan yang mengakibatkan suatu tindakan dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c) Konsep diri (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.1.4 Tujuan Kompetensi Kerja

Kompetensi pun memiliki tujuan, terdapat beberapa pendapat dari beberapa para ahli yang mengemukakan tentang tujuan dari kompetensi agar suatu perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Para pegawai pun harus mengetahui apa tujuan dari kompetensi agar mereka terdorong untuk memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Menurut menurut Hutapea dan Nuriana (2011) kompetensi dalam perusahaan pada umumnya bertujuan untuk :

1) Pembentukan Pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2) Evaluasi Pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta

tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi

- 3) Rekrumen dan Seleksi Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.
- 4) Pembentukan dan Pengembangan Organisasi
Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.
- 5) Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi
Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.
- 6) Pembelajaran Organisasi
Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.
- 7) Manajemen Karier dan Penilaian Potensi
Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki
- 8) Sistem Imbal Jasa

Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

2.1.5 Manfaat Kompetensi Kerja

Konsep kompetensi sudah diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumberdaya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang rekrutmen, seleksi, sistem remunerasi, dan pelatihan serta pengembangan. Menurut Ruky dalam bukunya (Sutrisno: 2009) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar untuk berbagai alasan yaitu:

1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan dasar: pertama, pengetahuan, keterampilan dan karakteristik apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan, serta perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua, hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumberdaya manusia.

2) Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standart sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan. Kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang

dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta focus wawancara seleksi pada perilaku dicari.

3) Memaksimalkan produktivitas karyawan

Tuntutan untuk menjadi suatu organisasi yang ramping. Mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4) Dasar untuk mengembangkan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu ditampilkan seorang karyawan

5) Mempermudah adaptasi terhadap perubahan global

Perubahan global berdampak pada pekerjaan yang sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menerapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Menyelaraskan perilaku pekerja

Model kompetensi adalah cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang menjadi fokus dalam kerja karyawan.

2.1.6 Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28) mengungkapkan bahwa ada 4 dimensi utama oembentukan kompetensi diikuti dengan beberapaa indikator-indikator. Keempat dimensi dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah wawasan yang dimiliki oleh karyawan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari:

- a) Pengetahuan individu merupakan modal dasar setiap individu untuk dapat memberikan kontribusi yang baik.
- b) Pengetahuan individu mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
- c) Pemahaman yang baik atas rencana kerja perusahaan mampu membantu karyawan dalam mencapai tujuan.

2) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja yang terdiri dari:

- a) Keterampilan berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.
- b) Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional.
- c) Keterampilan menggunakan sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan.

3) Perilaku

Perilaku adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi yang dimiliki oleh seseorang yang terdiri dari:

- a) Tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggungjawab hasilnya akan memuaskan.
- b) Tindakan karyawan dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4) Pengalaman

Pengalaman ialah lamanya karyawan yang bersangkutan bekerja sebagai karyawan, yang terdiri dari:

- a) Pengalaman yang diperoleh seorang karyawan dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam melaksanakan pekerjaan mampu memperbaiki kinerja karyawan.
- b) Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin meningkat kualitas hasil kerjanya.
- c) Tingkat pengalaman karyawan selama bekerja mendukung dalam penyelesaian tugas.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi

iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bias dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2015: 93).

Menurut Dessler (2013: 67) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu : kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi.

Luthans (2013: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan

dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2018: 87).

Menurut Wibowo (2016:431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2012: 155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi oleh Alwi (2014: 96) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen organisasi yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang

aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen Organisasi dapat didefinisikan melalui dua pendekatan, yaitu :

- a. *Behavioral Commitment* adalah memandang komitmen organisasi sebagai perilaku bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi bila karyawan memutuskan untuk terikat dengan organisasi.
- b. *Attitudinal Commitment* memandang komitmen organisasi sebagai sikap. Karyawan mengadakan identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi kerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi guna memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap karyawan untuk tetap terlibat secara utuh disuatu organisasi dan memiliki keterikatan yang tinggi dalam pencapaian misi, visi dan nilai-nilai yang ada di organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Melihat perkembangan perusahaan dan strategi-strategi pada tingkat korporat, persoalan komitmen yang bagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memilih apakah loyalitas atau komitmen yang didahulukan, yang penting adalah bagaimana membangun loyalitas berdasarkan komitmen. Faktor komitmen dalam organisasi menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam wujud misi, visi dan

tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh organisasi yang meliputi produk, hubungan nasabah dengan perusahaan dan pendidikan bagi karyawan.

Menurut Alwi (2010: 98) komitmen adalah suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 165 responden dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kejujuran dalam pekerjaan, perhatian dan kepedulian terhadap karyawan dan kepercayaan terhadap karyawan.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (2014: 68) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai-nilai kemanusiaan ; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan.
- 2) Komunikasi dua arah yang komprehensif ; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah.
- 3) Rasa kebersamaan dan keakraban ; faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.

- 4) Visi dan misi organisasi ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.
- 5) Nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Robbins (2012:48) mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai kesuksesan. Komitmen seseorang dikatakan tinggi atau rendah juga dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- a. Faktor personal, pada kategori ini hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Karyawan yang bekerja lebih lama dan tua tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda. Jenis kelamin juga mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Pendidikan karyawan yang lebih rendah komitmennya lebih tinggi dari karyawan yang berpendidikan tinggi.
- b. Karakteristik peran, komitmen karyawan pada kategori ini lebih tinggi tingkat komitmennya pada karyawan yang jobnya diperkaya, rendah tingkat ambiguitasnya maupun konflik yang kemungkinan timbul.

- c. Karakteristik struktur, komitmen karyawan akan tinggi pada karyawan yang berada dalam organisasi yang desentralis dimana organisasi lebih melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja yang menyenangkan seperti sikap positif antara kelompok kerja akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada karyawan.

Menurut Steers (dalam Dessler 2012:90), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggitaan organisasi

Melihat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Meyer Allen, dan Smith dalam Spector (2000) dalam Sopiah, (2008: 157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Komitmen efektif (*Affective Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

- 2) Komitmen kontinuitas (*continuance comimitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan

Tampaknya, ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan pproduktifitas kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana. Seperti halnya ketrlibatan pekerjaan, bukti penelitian menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen efektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain. Satu penelitian menemukan bahwa komitmen efektif adalah pemerediksi berbagai hasil. Hasil-hasil yang lemah untuk komitmen berkelanjutan adalah masuk akal karena hal ini sbenarnya bukan merupakan sebuah komitmen yang kuat. Dibandingkan kesetiaan (komitmen efektif) atau kewajiban (komitmen normatif) untuk seorang pemberi kerja, sebuah komitmen berkelanjutan mendeskripsikan seorang karyawan yang "Terikat" dengan seorang pemberi kerja hanya karena tidak ada hal lain yang lebih baik (Robbins, 2012).

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

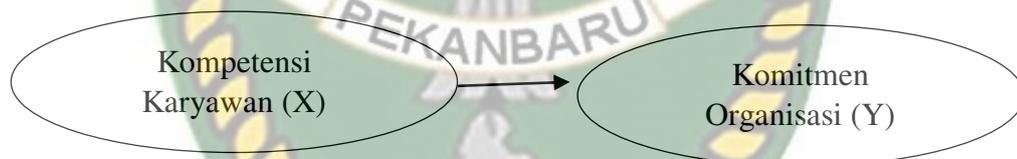
No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	1	2	3	4	5
1	Bram Afrilyan (2017)	Pengaruh Kompetensi, terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indomobil Sukses Internasional Jakarta	X: Kompetensi Y: Komitmen	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Indomobil Sukses Internasional Jakarta
2	Suhandi (2014)	Pengaruh kompetensi terhadap komitmen karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Sukabumi Jawa Barat	X: Kompetensi Y: Komitmen	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Sukabumi Jawa Barat
3	Afifur Rohman (2014)	Pengaruh kompetensi terhadap komitmen karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Wilayah Malang	X: Kompetensi Y: Komitmen	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Wilayah Malang
4	Djamil dan Andriani (2016)	Pengaruh Kompetensi terhadap komitmen karyawan pada PT.	X: Kompetensi Y: Komitmen	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen

		Capella Dinamik Nusantara Cabang Bandung			karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Bandung.
5	Arianti Ulfa (2017)	Pengaruh Kompetensi terhadap komitmen karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Cabang Medan Sumatera Utara	X: Kompetensi Y: Komitmen	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Cabang Medan Sumatera Utara

Sumber: Penelitian dan Jurnal Terdahulu, 2021

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Hutapea (2016)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2016). Berdasarkan landasan teoritis dan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap komitmen karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yang beralamatkan di jalan Jl. Jendral Sudirman, Tangkerang Tengah, Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X) adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Thoha, 2008: 28)	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Kontribusi karyawan • Peningkatan efektivitas kerja • Memiliki rencana kerja secara terstruktur 	Ordinal
	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan yang praktis • Bekerja secara professional • Menggunakan keterampilan sesuai sarana 	Ordinal
	Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggungjawab kerja • Menerima semua resiko kerja • Loyalitas terhadap perusahaan 	Ordinal
	Pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaikan kinerja atas pengalaman • Kualitas kerja yang baik • Pengalaman yang 	Ordinal

		mendukung tugas	
Komitmen Karyawan (Y) Perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016)	Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> • Mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan • Memiliki hubungan emosional terhadap perusahaan • Bersedia menerima tugas tambahan dan kerja lembur • Menjaga kerahasiaan perusahaan 	Ordinal
	Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan prestasi kerja • Bertahan dan tidak meninggalkan perusahaan • Kewajiban atau tugas • Hubungan yang positif dengan anggota karyawan • Menati peraturan tanpa pengawasan 	Ordinal

Sumber: Jurnal dan Penelitian, 2021

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti atau dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 61). Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yang berjumlah 69 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah subjek dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Purposive Sampling* yang artinya bahwa sesuai dengan pertimbangan dan tujuan peneliti untuk menetapkan sampel penelitian yang berjumlah 35 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Bidang Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bengkel	1
2	Instruktur	1
3	Foreman	1
4	Mekanik	13
5	Service Advisor	1
6	Kepala Sparepart	1
7	Salespart	5
8	Part Man	12
	Jumlah	35

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) meliputi data dari PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yaitu sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, lokasi perusahaan dan referensi lain yaitu jurnal (Indriantoro & Supomo, 2002). Data sekunder dalam penelitian ini bersejarah singkat perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi perusahaan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/nyataanyang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, juga interpretasi subjek tentang pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2012).

Dalam penelitian ini memperoleh data, informasi atau keterangan-keterangan yang diperlukan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara Kuesioner atau angket, yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan memberikan respon atas dasar daftar pertanyaan tersebut (Umar,

2013). Dalam penelitian ini jenis kuisioner yang akan digunakan adalah kuisioner tertutup dimana koresponden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan skala likert yang berisi lima tingkatan pilihan jawaban yaitu :

- a) Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- b) Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
- c) Skor 3 untuk jawaban cukup setuju (CS)
- d) Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- e) Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2013).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil

penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan sebagainya. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Nanang Martono, 2016: 87). Adapun dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti ini ialah di PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alatukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-batir(variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan validapabila nilai r_{hasil} (*correlated*/total indikator) $> r_{table}$, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sebaliknya apabila tingkat validitas rendah maka instrumen yang digunakan kurang valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dianggap valid (Ghozali, 2012).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach

Alpha > 0.60. Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013: 78) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah

untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien

determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing– masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 26 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

X = Kompetensi Karyawan

b = Koefesien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

c. Uji- t Parsial

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Alfa Scorpii atau disebut alfa scorpii dalam standar guideline ini telah berkecimpung didunia bisnis otomotif selama lebih dari 20 tahun sebagai main dealer sepeda motor YAMAHA. Jangkauan servisnya berpusat didaerah sumatera bagian utara (telah memasuki 4 provinsi yaitu: Sumatera Utara, NAD, Riau Daratan dan Riau Kepulauan). Kesuksesan ini tentunya tidak datang begitu saja, dengan pasukan ini tidak lebih dari 10 orang pada tahun pertama, Alfa Scorpii kemudian mengolah intuisinya dan visi dengan perjuangan dan aksi.

Tepatnya pada tanggal 25 Agustus 1987 Bapak Indra Surya mendirikan perusahaan dengan nama PT. Alfa Scorpii Pekanbaru yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Alfa Scorpii mengukuhkan tekad untuk mengharumkan nama besar Yamaha yang absen pada sepuluh tahun dari dunia otomotif Indonesia. Lima tahun bukan jangka waktu yang pendek untuk mendirikan pondasi dari perusahaan ini. bagaikan filosofi tumbuhan pada bambu, Alfa Scorpii membangun akar-akar kuat dengan membangun system manajemen yang kokoh. Flexible namun kuat seperti batang bambu yang elastis namun tidak mudah patah. Kepiawaiannya membangkitkan kembali brand YAMAHA yang sempat lumpuh di era 80-an telah menyumbang besar dalam market share penjualan sepeda motor asal jepang tersebut diskala nasional. Akhirnya setelah perjuangan Panjang pada awal 2007 YAMAHA berhasil membobor rekor market sepeda motor Indonesia.

Seiring dengan prestasi tersebut Alfa Scorpii mengukuhkan kebesaran Namanya dengan merancang identitas perusahaan baru yang dirangkum dalam standar guide ini. fungsi elemen baru grafis yang menerapkan filosofi perusahaan ini akan menjadi formula penggunaan segala korporate design dan branding Alfa Scorpii dimasa yang akan datang. Bisa dikatakan identitas perusahaan tidak hanya merupakan identitas, tapi melambangkan jiwa dari perusahaan tersebut. Adalah sebuah cara yang strategis untuk menyampaikan pesan perusahaan melalui visua; image dari seperangkat sebuah identitas perusahaan. Untuk itu diperlukan kombinasi formula, kriteria struktur dan aturan yang tepat dalam sebuah system yang disebut identitas perusahaan standar guideline. Adapun karakter personality Alfa Scorpii ini yait ufast, smart, modern, professional, friendly, daring dan flexible. Identitas dari perusahaan ini adalah seperangkat atribut, aspek, ide, metode, Teknik dan nilai sebuah perusahaan berdasarkan karakter (personality), kultur dan visi dari perusahaan.

Pekanbaru merupakan desa yang termasuk pusat perkembangannya. hal ini ditandai dengan semakin maraknya pertumbuhan dunia usaha, khususnya dalam bidang usaha sepeda motor yang akan menyebabkan persaingan antara dealer semakin ketat. Dengan perkembangan daerah yang sangat pesat maka pada bulan April 2009 baru didirikan perusahaan dengan nama PT. Alfa Scorpii yang berbentuk perseroan terbatas (PT) Alfa Scorpii Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan sepeda motor yang bertindak sebagai dealer untuk merek YAMAHA. PT Alfa Scorpii ini berada di Jl. Sudirman Pekanbaru Kota.

4.2 Visi dan Misi PT. Alfa Scorpii Pekanbaru

Adapun visi dan misi pada PT. Alfa Scorpii Pekanbaru adalah berikut ini:

Visi: Menjadi main dealer YAMAHA yang konsisten, berkelanjutan dan pertumbuhan yang sehat

Misi PT Yamaha Alfa Scorpii

1. Pemikiran yang terbuka
2. Menciptakan dan mengelola kepercayaan dan etika yang baik
3. Selalu terdepan dari competitor
4. Mengedepankan hubungan yang baik dan saling menguntungkan dengan semua partner bisnis

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

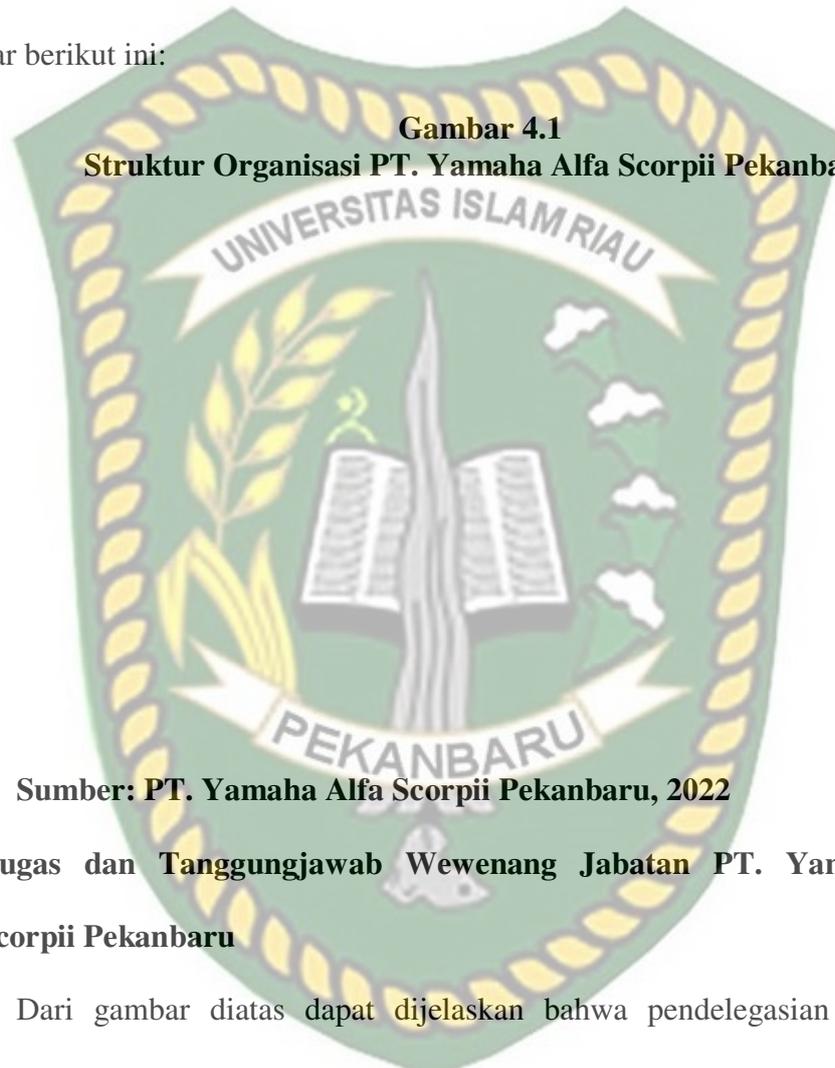
Struktur merupakan bagaimana bagian-bagian dari suatu hubungan satu dengan lain atau bagaimana sesuatu tersebut disatukan sedangkan organisasi merupakan sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal yang dipersatukan dalam suatu kerjasam untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi struktur organisasi adalah suatu sussen dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan wewenang siapa melapor kepada siapa.

Jenis dari struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Yamaha Alfa Scorpii adalah organisasi fungsional. Semakin besar organisasi maka semakin

dalam pula hiarkinya dan semakin terspesialisasi pekerjaannya. Untuk melihat struktur

organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

Sumber: PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru, 2022

4.4 Tugas dan Tanggungjawab Wewenang Jabatan PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa pendelegasian tugas dan tanggungjawab yang ada pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru. Adapun uraian pekerjaan, uraian pekerjaan tugas dan tanggungjawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Kepala Cabang (Branch Manager)

Bertugas memimpin dan membina para bawahannya dan bertanggungjawab atas semua yang terjadi didalam menjalankan perusahaan untuk cabang pekanbaru dan mempunyai tanggungjawab terhada president manager yang ada dikantor pusat jakarta. Tugas utamanya adalah merencanakan, menata, melaksanakan dan mengawasi penyajian hasil perdagangan, pengembangan pemasaran, dan penyelesaian hutang piutang.

2. MR

MR ini biasanya dalam Bahasa perkantoran atau perbanjan disebut sebagai sekretaris. MR ini bertugas untuk membuat semua laporan-laporan yang terjadi di perusahaan.

3. Dokumen Control

Bertugas untuk mengontrol semua dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada

4. SPV Logistik

SPV Logistik bertugas untuk pengadaan unit semua barang, unit ini maksudnya perlengkapan semua motor dan kendaraan

5. SPV GA

SPV GA bertugas mengatur semua masalah kebersihan, masalah keamanan dan tentang masalah apabila terjadi kerusakan bangunan, maka SPV GA ini yang bertanggungjawab dengan perbaikan bangunan

6. SVP Sales

SVP sales ini menyangkut masalah penjualan, tim yang bergerak dalam mencari sebanyak mungkin penjualan motor, SVP sales ini harus berpenampilan rapi dan pandai berbicara agar konsumen tertarik dengan apa yang dipromosikannya.

7. SVP Finance

Bertugas untuk mengatur semua yang berhubungan dengan keuangan, dimulai dari penggajian karyawan, uang masuk, uang keluar dan sebagainya. Biasanya SVP Finance ini disebut juga tim audit dan tim akuntan.

8. SVP Service & Part

SVP Service dan Part biasanya disebut kepala bengkel atau kepala mekanik. Kegiatannya yang berhubungan dengan barangnya langsung dan maksudnya masalah perbaikan atau masalah penggantian service dan lain sebagainya.

4.5 Aktivitas Perusahaan

Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yang bergerak pada bidang penjualan, diperusahaan ini menyediakan penjualan motor, menjual sparepart dan menjual jasa perbaikan khususnya Yamaha. Dalam melaksanakan penjualan perusahaan membuat kebijakan dimana penjual tidak hanya menjual tunai, tetapi juga bisa secara cicil (kredit), dalam kegiatan operasional perusahaan penjualan kendaraan yang banyak terjadi adalah penjualan secara kredit.

PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru meruapakan dealer resmi motor merk Yamaha. Dalam melakukan penjualan secara kredit perusahaan menetapkan uang

muka yang besarnya 20% dari harga jual tambah dengan bunga dan biaya administrasi. Selain melakukan penjualan ke perorangan, perusahaan juga menjual kepada instansi pemerintah dan swasta sedangkan ketersediaan barang berasal dari Jakarta.

Di PT. Yamaha Alfa Scorpii menyediakan beberapa merk motor Yamaha antara lain sebagai berikut:

1. Soul GT
2. Vixion New
3. Jupiter MX CW
4. Scorpio Z Cw
5. Fino Sporty
6. Jupiter ZR
7. Mio J CW
8. Byson
9. Xeon Rc
10. Dan lain-lain



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung sejauh mana dan seberapa lama karyawan tersebut bekerja pada sebuah perusahaan yang mengalami dari periode pekerjaannya dengan identitas penelitiannya. Adapun gambaran umum responden yang di teliti ialah: jenis kelamin, usia, Pendidikan dan masa kerja. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana jenis kelamin yang bekerja pada perusahaan ini. dengan jenis kelamin peneliti akan mampu menilai dan menentukan dari mayoritas mana kah yang bekerja diperusahaan ini. untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	100
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin responden yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini memiliki karyawan yang lebih dominan laki-laki yang berjumlah 35 orang atau 100%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan

pada bagian bengkel, foreman dan mekanik atau khusus pada bagian perbengkelan lebih mengutamakan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan. Perusahaan ini merekrut karyawan muda agar bekerja lebih produktif.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung dan sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, dengan menilai usia maka akan menunjukkan seberapa lama karyawan bekerja di sebuah perusahaan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-26 Tahun	13	37
2	27-33 Tahun	18	51,4
3	34-40 Tahun	3	8,5
4	41-47 Tahun	2	5,7
5	48-54 Tahun	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden usia yang berjumlah 35 orang. Karyawan yang berusia 20-26 tahun berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang berusia 27-33 tahun berjumlah 18 orang atau 51,4%. Karyawan yang berusia 34-40 tahun berjumlah 3 orang atau 8,5%. Dan karyawan yang berusia 41-47 tahun berjumlah 2 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berusia 27-33 tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan merekrut karyawan yang berusia muda dibandingkan karyawan yang berusia sedikit lebih tua.

5.1.3 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja dengan tingkat pengetahuan dan keunggulannya. Dengan hal ini maka akan terlihat juga secara langsung kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diperusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	15	42,8
4	D3	13	37
5	S1	5	14,2
6	S2	2	5,7
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan Pendidikan yang berjumlah 35 orang. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 5 orang atau 37%. Dan karyawan yang berpendidikan S2 berjumlah 2 orang atau 5,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan sekolah menengah kejuruan yang lebih banyak orang bekerja dan direkrut oleh perusahaan Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru ini.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja adalah lama waktunya karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan. Karena dengan menilai masa kerja perusahaan maka akan terlihat seberapa jauh karyawan memahami pekerjaannya dengan baik. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-2 Tahun	6	17
2	3- 5 Tahun	18	51,4
3	7 Tahun	9	25,7
4	10 Tahun	2	5,7
5	>10 Tahun	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 35 orang. Karyawan yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 6 orang atau 17%. Karyawan yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 18 orang atau 51,4%. Karyawan yang bermasa kerja 7 tahun berjumlah 9 orang atau 25,7%. Dan karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 2 orang atau 5,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah dengan masa kerja 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan usia masa kerja diatas 3 tahun lebih mampu memahami dan meningkatkan kompetensinya dengan baik.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 35 - 2 = 33$ ialah 0,333. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X)	0,799	0,333	Valid
	0,780	0,333	Valid
	0,854	0,333	Valid
	0,892	0,333	Valid
	0,796	0,333	Valid
	0,736	0,333	Valid
	0,759	0,333	Valid
	0,873	0,333	Valid
	0,827	0,333	Valid
	0,928	0,333	Valid
	0,828	0,333	Valid
	0,837	0,333	Valid

Komitmen (Y)	0,848	0,333	Valid
	0,922	0,333	Valid
	0,839	0,333	Valid
	0,806	0,333	Valid
	0,585	0,333	Valid
	0,903	0,333	Valid
	0,837	0,333	Valid
	0,930	0,333	Valid
	0,912	0,333	Valid

Sumber: SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel kompetensi (X) dan komitmen (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,333. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 11 indikator variabel kompetensi, dan 9 indikator komitmen organisasi memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012: 78) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable

merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Kompetensi (X)	0,952	0,60	Reliabel
Komitmen (Y)	0,948	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas kompetensi (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,952 > 0,60$), dan begitu juga dengan uji reliabilitas variable komitmen organisasi (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,948 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel kompetensi dan komitmen organisasi dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X)

Kompetens adalah sebuah pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Baik dari pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Kompetensi merupakan sebuah dasar dari penilaian seorang

karyawan untuk melihat seberapa baiknya karyawan bekerja dengan pengetahuan yang dimilikinya tersebut. Untuk menjelaskan kompetensi dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berkontribusi Berdasarkan Keterampilan Yang Dimiliki Kepada Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	19	54,2
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel tersebut dilihat bahwa jawaban responden mengenai karyawan berkontribusi berdasarkan keterampilan yang dimiliki kepada perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki keterampilan kerja yang baik dan selalu berkontribusi dengan pengetahuannya sehingga tidak memiliki keterkendalaan apabila perusahaan menyelesaikan sesuatu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Misalnya karyawan pada bagian foreman harus mengetahui apa yang dilukukannya dalam menyelesaikan tugas sebelum diberitahu apa pekerjaan yang dilanjutkannya lagi setelah itu.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berupaya Meningkatkan
Efektivitas Kerjanya Dengan Maksimal

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	15	42,8
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel tersebut dilihat bahwa jawaban responden tentang karyawan berupaya meningkatkan efektivitas kerjanya dengan maksimal. Karyawan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 6 orang atau 17%. Karyawan yang menyatakan setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Dan karyawan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden untuk tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini masih kurang mampu bekerja dengan peningkatan yang efektif lagi, sehingga karyawan yang dengan efektifitas yang dimilikinya menjadi pertahanan dirinya dalam setiap pekerjaan, karyawan masih kurang mampu meningkatkan efektivitas kerjanya dengan lebih baik lagi.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Rencana Kerja Sesuai
Dengan Kebutuhan Dari Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa jawaban responden mengenai karyawan memiliki rencana kerja sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Karyawan yang mengatakan sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang mengatakan setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang mengatakan cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi mayoritas responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu merencanakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin dan selalu memberikan hal yang membuat nya mudah dalam bekerja. Karyawan selalu mengatur dan mengkondisikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin agar ia memiliki keteraturan dalam bekerja. Karyawan perusahaan ini merasa bahwa standarnya dalam bekerja harus tersusun rapi di meja kerjanya atau mengatur waktu dan dirinya dalam bekerja.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Spesifikasi
Keterampilan Kerja Yang Dibutuhkan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	24	68,5
2	Sesuai	11	31,4
3	Cukup Sesuai	0	0
4	Tidak Sesuai	0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel diatas merupakan pernyataan mengenai karyawan memiliki spesifikasi keterampilan kerja yang dibutuhkan yang berjumlah 35 orang. Karyawan yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 24 orang atau 68,5%. Dan karyawan yang menyatakan sesuai berjumlah 11 orang atau 31,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat sesuai, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan kesesuaian jurusan dan bidang kerja yang sesuai dengan karyawan dan kebutuhan perusahaan butuhkan, sehingga karyawan mampu menilai sejauh mana keterampilannya dengan bidang kerja yang dimilikinya saat ini.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bekerja Secara
Professional

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	8	22,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja secara professional yang berjumlah 35 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,5%.

Disimpulkan bahwa mayoritas responden yang paling tinggi menjawab setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memang harus dituntut bekerja secara professional hal ini dikarenakan untuk menjaga privasi dari perusahaan dan kewibawaan dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kompetensi maka ia akan bekerja dengan professional.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyesuaikan Pekerjaannya Dengan Keterampilan Yang Memadai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	3	8,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel diatas merupakan tanggapan responden tentang karyawan menyesuaikan pekerjaannya dengan keterampilan yang memadai yang berjumlah 35 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%. Karyawan yang menyatakan setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Penyataan diatas menerangkan bahwa mayoritas responden mengenai jawaban diatas adalah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu merasa cocok dan sesuai dengan pekerjaannya dan keterampilan yang dimilikinya untuk bertahan dan melakukan tugas yang menurutnya baik, ketika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih dalam dirinya, karyawan mampu mengupgrade dan mempelajarinya dengan baik.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bertanggungjawab Terhadap Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel diatas diketahui pernyataan mengenai karyawan mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Dari 35 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu merasa mampu dalam mempertanggungjawabkan resikonya dalam bekerja, dan menjadikan karyawan tersebut menerima seluruh resiko yang terjadi selama ia bekerja. Karyawan harus selalu mempertanggungjawabkan pekerjaannya sebisa mungkin

agar tidak mengecewakan perusahaan dan konsumen yang membutuhkan PT Yamaha Alfa Scorpii ini.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menerima Resiko Kerja Yang Dimiliki Oleh Dirinya dan Tidak Pernah Melimpahkan Resikonya Kepada Anggota Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	54,2
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	3	8,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel diatas diketahui pada pernyataan mengenai karyawan selalu menerima resiko kerja yang dimiliki oleh dirinya dan tidak melimpahkan resikonya kepada anggota lain yang berjumlah 35 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima resiko kerja yang terjadi, karyawan yang punya masalah dirinya terhadap perusahaan ia akan menyelesaikannya dengan semampu dirinya dengan baik agar tidak merugikan perusahaan.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Loyal Terhadap
Perusahaan Dan Saling Membantu Tugas Perusahaan Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel tersebut diterangkan bahwa tanggapan mengenai karyawan selalu loyal terhadap perusahaan dan saling membantu tugas perusahaan dengan baik. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan bersikap loyal kepada perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan loyalnya tersebut karyawan selalu menerima dan melakukan tugas dengan baik untuk perusahaan agar menjadikan perusahaan memiliki reputasi yang baik dimata perusahaan lain. Karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan maka mereka akan bersikap acuh tak acuh kepada perusahaan sehingga yang terjadi seburuk apapun situasi perusahaan karyawan selalu bersikap tidak peduli.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memperbaiki Hasil
Kerjanya Dengan Pengalaman Yang Dimilikinya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	19	54,2
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pernyataan mengenai karyawan selalu memperbaiki hasil kerjanya dengan pengalaman yang dimilikinya yang berjumlah 35 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Dan disimpulkan mayoritas responden mengenai pernyataan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan pengalaman yang dimilikinya sehingga apabila karyawan mendapatkan kesalahan maka mereka akan langsung memperbaikinya dengan Tindakan yang benar dan jelas. Agar tidak memermalukan kompetensi yang dimilikinya dalam bekerja. Jika karyawan tidak mampu bekerja dengan pengalaman yang pernah ia lakukan sebelumnya maka perusahaan harus mengambil dan membenahi pekerjaa karyawan tersebut dengan baik.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kualitas Kerja Yang
Memadai Dengan Proses Yang Maksimal

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	28,5
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	16	45,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel diatas dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kualitas kerja yang memadai dengan proses yang maksimal. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%.

Jadi responden yang mengatakan mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki kualitas kerja yang kurang baik dan kurang tepat sehingga banyak pekerjaan yang dilakukan setelah nya dalam bekerja, hal ini akan menjadikan karyawan kurang efektif dalam menyelesaikan kualitas kerja yang tepat tersebut. Karyawan dengan kualitas kerja yang baik akan menjadikan dirinya mampu mengasah keterampilan dan kecakapan dirinya dalam bekerja.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mempunyai Pengalaman Kerja
Sebelumnya Dengan Pekerjaan Yang Dimilikinya Saat Ini

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	57
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	3	8,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pernyataan mengenai karyawan mempunyai pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan yang dimilikinya saat ini yang berjumlah 35 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 57%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Dari jawaban diatas maka jawaban yang paling tinggi tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan ini memang memiliki pengalaman yang baik dari pekerjaan sebelumnya, hal ini akan menjadikan karyawan untuk mampu bekerja sesuai dengan kebijakan dari perusahaan ini, karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih memahami dan mengetahui atas pekerjaannya. Dari penjelasan diatas maka pengalaman yang baik akan menjadikan suatu hal yang memungkinkan dan memiliki pengalaman yang baik dan efektif.

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kompetensi (X) Karyawan Pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

Variabel Kompetensi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan berkontribusi berdasarkan keterampilan yang dimiliki kepada perusahaan	16	19	0	0	0	156
Bobot Nilai	80	76	0	0	0	
Karyawan berupaya meningkatkan efektivitas kerjanya dengan maksimal	6	12	15	2	0	127
Bobot Nilai	30	48	45	4	0	
Karyawan memiliki rencana kerja sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan	15	14	6	0	0	149
Bobot Nilai	75	56	18	0	0	
Karyawan memiliki spesifikasi keterampilan kerja yang dibutuhkan	24	11	0	0	0	164
Bobot Nilai	120	44	0	0	0	
Karyawan mampu bekerja secara professional	13	14	8	0	0	145
Bobot Nilai	65	56	24	0	0	
Karyawan menyesuaikan pekerjaannya dengan keterampilan yang memadai	18	14	3	0	0	155
Bobot Nilai	90	56	9	0	0	
Karyawan mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaannya	13	16	6	0	0	147
Bobot Nilai	65	64	18	0	0	
Karyawan selalu menerima resiko kerja yang dimiliki oleh dirinya dan tidak pernah melimpahkan resikonya kepada anggota	19	13	3	0	0	156

lain						
Bobot Nilai	95	52	9	0	0	
Karyawan selalu loyal terhadap perusahaan dan saling membantu tugas perusahaan dengan baik	15	16	4	0	0	151
Bobot Nilai	75	64	12	0	0	
Karyawan selalu memperbaiki hasil kerjanya dengan pengalaman yang dimilikinya	14	19	2	0	0	152
Bobot Nilai	70	76	6	0	0	
Karyawan memiliki kualitas kerja yang memadai dengan proses yang maksimal	10	9	16	0	0	134
Bobot Nilai	50	36	48	0	0	
Karyawan mempunyai pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan yang dimilikinya saat ini	20	12	3	0	0	157
Bobot Nilai	100	48	9	0	0	
Total Skor						1.793
Skor Tertinggi						164
Skor Terendah						127
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan memiliki spesifikasi keterampilan kerja yang dibutuhkan dengan skor sebanyak 164. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan berupaya meningkatkan efektivitas kerjanya dengan maksimal dengan skor sebanyak 127.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &12 \times 5 \times 35 = 2.100 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &12 \times 1 \times 35 = 420 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{2.100 - 420}{5} \\ &: 336 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompetensi karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2.100 - 1.764$$

$$\text{Baik} = 1.764 - 1.428$$

$$\text{Netral} = 1.428 - 1.092$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.092 - 756$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 756 - 420$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompetensi karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru adalah sebesar 1.793. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.100-1.764 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa

karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki kompetensi kerja yang baik sehingga menghasilkan pekerjaan yang dapat memaksimalkan tugasnya dengan sejalan pada kebutuhan karyawan, karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan pada perusahaan ini selalu mengutarakan tindakanya dengan baik dan sikap yang mampu berjalan dan bekerja dengan efektif.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Untuk menjelaskan komitmen organisasi dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mengorbankan Urusan Pribadinya Demi Pekerjaan Yang Dilakukannya Di Perusahaan Ini

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	71,4
2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden mengenai karyawan mampu mengorbankan urusan pribadinya demi pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan ini yang berjumlah 35 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 71,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%.

Dari jawaban tersebut yang mengatakan paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mengutamakan urusan perusahaan dibandingkan urusan pribadinya, hal ini selalu terjadi diperusahaan ini karena banyaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk bekerja sehingga mementingkan pekerjaanya dibandingkan urusan dan kebutuhan pribadinya.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tingkat Emosional Intelligent Sesama Rekan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	4	11,4
3	Cukup Setuju	17	48,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden tentang karyawan memiliki tingkat emosional intelligent sesama rekan kerja yang berjumlah 35 orang. Terlihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%.

Dari penjelasan diatas maka responden yang menjawab paling tinggi ialah ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dan rekan kerja diperusahaan ini masih bersikap emosional artinya selalu terjadi konflik antar rekan kerja sehingga dengan hal ini hubungan dari interaksi karyawan pada perusahaan ini kurang baik.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Ini Bersedia Lembur Dalam Pekerjaannya Dan Selalu Menerima Tugas Tambahan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	28,5
2	Setuju	4	11,5
3	Cukup Setuju	15	42,8
4	Tidak Setuju	6	17
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas telah diketahui bahwa jawaban responden mengenai karyawan perusahaan ini bersedia lembur dalam pekerjaannya dan selalu menerima tugas tambahan yang berjumlah 35 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 11,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Dari penjelasan diatas maka jawaban yang paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan masih kurang ingin dalam lembur bekerja, kecuali memang ada tugas yang harus disiapkannya malam itu

dan mendapatkan bonus langsung pada jam lemburnya, namun itu jarang sekali terjadi oleh karyawan.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menjaga Rahasia Dan Privasi Perusahaan Kepada Orang Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	54,2
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mampu menjaga rahasia dan privasi perusahaan kepada orang lain berjumlah 35 orang. Karyawan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menyatakan setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%.

Mayoritas responden dari jawaban diatas tersebut ialah mengenai pernyataan ini sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini menjaga perusahaan dan mempertahankan privasi perusahaan kepada orang lain maupun ke perusahaan lain agar reputasi perusahaan tetap terjaga, hal ini juga penting dalam seseorang karyawan karena untuk menjaga nama baik perusahaan ditempat ia bekerja. Jika karyawan sama sekali tidak menjaga nama baik perusahaan kepada orang lain maka karyawan tersebut yang dapat meruntuhkan perusahaan dimata orang lain.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Meningkatkan Prestasi Kerja Yang Maksimal Untuk Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	28,5
2	Setuju	18	51,4
3	Cukup Setuju	7	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan pernyataan diatas mengenai karyawan mampu meningkatkan prestas kerja yang maksimal untuk perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20%.

Mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu merasa prestasi kerja yang dimilikinya harus maksimal dan mampu mencapai prestasi yang dibutuhkan juga untuk meningkatkan nama baiknya diperusahaan. Prestasi yang ada pada bidang kerja ini misalnya jumlah penjualan dari sparepart atau perbaikan dari servis motor yang mendapatkan penilaian baik dari costumer.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bertahan Dan Tetap Bekerja Di Perusahaan Dan Tidak Punya Keinginan Untuk Pindah Ke Perusahaan Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Loyal	17	48,5
2	Loyal	13	37
3	Cukup Loyal	5	14,2
4	Tidak Loyal	0	0
5	Sangat Tidak Loyal	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa pernyataan mengenai karyawan mampu bertahan dan tetap bekerja di perusahaan dan tidak punya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain yang berjumlah 35 orang. Karyawan yang menjawab sangat loyal berjumlah 17 orang atau 48,5%. Karyawan yang menjawab loyal berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup loyal berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Diartikan bahwa mayoritas responden yang menjawab paling dominan ialah sangat loyal. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga karyawan tersebut ingin bertahan pada pekerjaannya dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain. Hal ini juga menjadikan karyawan tersebut komitmen dalam pekerjaannya. Karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja cenderung mereka tidak ingin bertahan lama dengan pekerjaannya yang Sekarang dan lebih memilih mengganti pekerjaannya.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan
Kewajiban Dan Tugas Penting Untuk Menyeimbangkan Hasil Kerjanya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	68,5
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan kewajiban dan tugas penting untuk menyeimbangkan hasil kerjanya yang berjumlah 35 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 68,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan mengenai pernyataan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini bekerja dengan maksimal dan sesuai pada kemampuan yang dimilikinya, sehingga pekerjaan yang masih belum selesai, mereka mampu menyelesaikan dengan sendiri dan dengan sebaik mungkin. Kewajiban yang dapat menjadikan tugas tersebut maka akan mengutamakan hal menyesuaikan kerjanya karyawan, dan harus menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan Memiliki Hubungan Kerja Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14,2
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	8	22,8
4	Tidak Setuju	13	37
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai antar anggota karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 35 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 37%.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan yang menjawab tanggapan hal tersebut tidak setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dan rekan kerja diperusahaan ini masih kurang memiliki hubungan yang baik seperti tugas itu dilakukan sendiri dan karyawan yang lain merasa hubungannya hanya sebatas rekan kerja saja tidak harus mereka antar karyawan menjadi hubungan yang dekat apalagi untuk bekerjasama. Hal ini menjadi Tindakan yang harus diperbaiki oleh perusahaan karna sebuah perusahaan harus memiliki hubungan interaksi sosial yang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengikuti Seluruh Peraturan Kerja Tanpa Harus Diawasi Secara Terus Menerus Oleh Pihak Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui jawaban responden mengenai karyawan mengikuti seluruh peraturan kerja tanpa harus diawasi secara terus menerus oleh pihak perusahaan yang berjumlah 35 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Pernyataan yang dijelaskan di atas maka responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa harus untuk mengikuti peraturan yang diberikan oleh perusahaan, hal ini juga akan menjadikan pilihan yang baik karna setiap karyawan harus mengikuti seluruh aturan yang diberikan oleh perusahaannya. Karyawan yang tidak taat aturan maka akan menjadi karyawan yang mengekang pada perusahaan sehingga tidak menjadi pertimbangan perusahaan untuk memberikan jabatan yang baik atau prestasi yang baik kedepannya.

Tabel 5.29
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Komitmen Organisasi (Y) Pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

Variabel Komitmen	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan mampu mengorbankan urusan pribadinya demi pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan ini	25	10	0	0	0	165
Bobot Nilai	125	40	0	0	0	
Karyawan memiliki tingkat emosional intelligent sesama rekan kerja	14	4	17	0	0	137
Bobot Nilai	70	16	51	0	0	
Karyawan perusahaan ini bersedia lembur dalam pekerjaannya dan selalu menerima tugas tambahan	10	4	15	6	0	123
Bobot Nilai	50	16	45	12	0	
Karyawan mampu menjaga rahasia dan privasi perusahaan kepada orang lain	19	16	0	0	0	159
Bobot Nilai	95	64	0	0	0	
Karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja yang maksimal untuk perusahaan	10	18	7	0	0	143
Bobot Nilai	50	72	21	0	0	
Karyawan mampu bertahan dan tetap bekerja di perusahaan dan tidak punya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain	17	13	5	0	0	152
Bobot Nilai	85	52	15	0	0	
Karyawan mampu menyelesaikan kewajiban dan tugas penting untuk menyeimbangkan hasil kerjanya	24	9	2	0	0	129
Bobot Nilai	120	36	6	0	0	

Antar anggota karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	5	9	8	13	0	111
Bobot Nilai	25	36	24	26	0	
Karyawan mengikuti seluruh peraturan kerja tanpa harus diawasi secara terus menerus oleh pihak perusahaan	15	16	4	0	0	151
Bobot Nilai	75	64	12	0	0	
Total Skor						1.270
Skor Tertinggi						165
Skor Terendah						111
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan mampu mengorbankan urusan pribadinya demi pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan ini dengan skor sebanyak 165. Dan yang paling rendah berada pada indicator Antar anggota karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor sebanyak 111.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 35 = 1.575$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 35 = 315$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.575 - 315}{5}$$

$$: 252$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komitmen organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.575- 1.323

Baik = 1.323- 1.071

Netral = 1.071- 819

Tidak Baik = 819- 567

Sangat Tidak Baik = 567- 315

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komitmen organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru adalah sebesar 1.270. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.323-1.071 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki komitmen yang baik dalam bekerja, sehingga dengan ia memiliki komitmen tersebut mereka mampu menjaga dan mempertahankan perusahaan dimana tempat ia bekerja. Hal ini akan menjadikan karyawan untuk selalu ingin menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan efektif.

5.5 Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

5.5.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

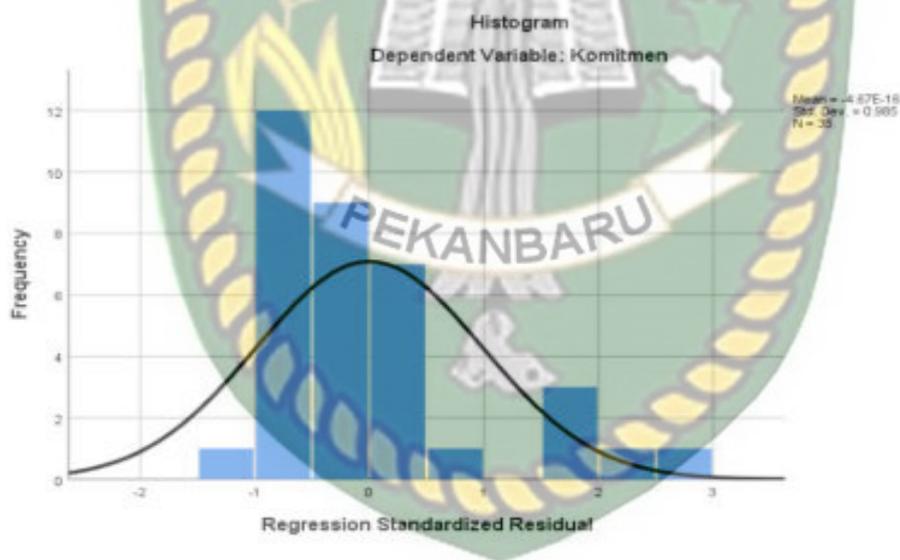
Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat

normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots.

Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- c. Jika data yang terlihat ini Nampak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data yang disediakan ini menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Pada gambar tersebut telah diketahui bahwa pengujian normalitas uji normalitas dengan menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan dari gambar yang telah di jelaskan dan dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan secara meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai pada garis frekuensi dengan efektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram pada penelitian ini berdistribusi

normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Pada gambar yang sudah ditampilkan merupakan gambar pengujian normalitas menggunakan P-Plot dilihat pada gambar itu dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Berdasarkan gambar tersebut dilihat bahwa garis sumbu masih mengarah sejalan dan mengikuti pada garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian (iklim organisasi dan kepuasan kerja) ini menggunakan pendekatan normal P-Plot berdistribusi dengan normal

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian

yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen organisasi. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.30
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.683	2.756	2.062	.047		
	Kompetensi	1.087	.095	.894	11.486	.000	1.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 5,683 + 1,087 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Kompetensi

Y : Komitmen Organisasi

a : konstanta

b : Koefisien regresi kompetensi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 5,683 artinya jika kompetensi satuan nilainya adalah (0), maka komitmen organisasi akan tetap berada pada 5,683 Artinya jika karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii ini kurang mampu meningkatkan kompetensinya dalam bekerja dan tidak memperbaiki kerjanya

maka komitmen nya dalam organisasi akan tetap berada pada 5,683 sebesar satu satuan.

- b. Koefisien regresi dari variabel kompetensi. Jika satuan nilai dari kompetensi memiliki coefficient (b1)= 1,087. Hal ini berarti jika setiap naik satuan dari variabel kompetensi maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 1,087.

5.5.2. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memiliki tujuan untuk melihat seberapa besarnya pengaruh antara independen terhadap dependen dari pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh tingkat variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.800	.794	3.898	1.144

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan tabel diatas merupakan pengujian koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .894^a$. Hal ini menunjukkan

bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yaitu sebesar 0,800 atau 80%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,800. Hal ini berarti 80% variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Sedangkan sisanya ($100\% - 80\% = 20\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, keterlibatan kerja, konflik kerja, stress kerja, kinerja karyawan, kepuasan dan lain-lain.

2. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p value*), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.683	2.756		2.062	.047	
	Kompetensi	1.087	.095	.894	11.486	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tabel tersebut merupakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel kompetensi (X) = memiliki nilai t hitung 11,486 > dan T tabel 1,692 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yaitu (11,486>1,692). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru. Dengan menilai kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan menunjukkan secara langsung bagaimana dan sejauh mana karyawan dengan pengetahuannya tersebut akan berkomitmen dengan pekerjaannya diperusahaan.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yaitu (11,486>1,692). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, makna dari positif ini artinya jika karyawan pada perusahaan ini memiliki kompetensi yang baik dan selalu bersikap mengutamakan Tindakan yang baik serta taat kepada aturan perusahaan sebagai bentuk pengalamannya yang baik tersebut maka komitmen organisasinya dalam perusahaan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kompetensi yang baik dan memiliki perilaku atau sikap terhadap perusahaan tersebut rendah dan acuh tak acuh terhadap perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Besarnya pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi dengan nilai R Square ialah sebesar 80%. Artinya kompetensi berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya R Square 0,800. Hal ini berarti 80% variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kompetensi.

Skor persentase tertinggi pada variabel kompetensi berada pada indikator Karyawan memiliki spesifikasi keterampilan kerja yang dibutuhkan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan bidang atau keterampilan yang dimilikinya sehingga kompetensi yang baik akan menjadikan karyawan itu mendapatkan prestasi kerja.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator Karyawan berupaya meningkatkan efektivitas kerjanya dengan maksimal, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih bekerja dengan hal yang

kurang efektif, artinya pekerjaan karyawan tidak dilakukan dengan maksimal, karyawan masih mengulur kerjanya dengan tuntas sehingga masih banyak pekerjaan yang tertunda.

Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bram Afrilyan pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indomobil Sukses Internasional Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Indomobil Sukses Internasional Jakarta. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap komitmen ialah sebesar 77,2%.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Djamil dan Andriani pada tahun 2016 Pengaruh Kompetensi terhadap komitmen karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Bandung. Besarnya nilai R Square pada kompetensi karyawan PT. Capella Dinamik ini ialah sebesar 88.2%.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru. Makna positif ini artinya jika karyawan pada perusahaan ini memiliki kompetensi yang baik dan selalu bersikap dengan baik maka komitmen organisasinya dalam perusahaan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya jika karyawan memiliki perilaku atau sikap terhadap perusahaan tersebut rendah dan acuh tak acuh terhadap perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
2. Skor persentase tertinggi pada variabel kompetensi berada pada indikator Karyawan memiliki spesifikasi keterampilan kerja yang dibutuhkan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan bidang atau keterampilan yang dimilikinya sehingga kompetensi yang baik akan menjadikan karyawan itu mendapatkan prestasi kerja.
3. Kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru dengan nilai R Square sebesar 80%.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan diatas, maka Adapun saran-saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan yang bekerja dengan efektif, sehingga karyawan tidak ada lagi yang lalai dan menunda pekerjaannya.
2. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan mesin dan teknologi yang canggih agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien
3. Diharapkan juga kepada perusahaan untuk lebih memfasilitasi karyawan dengan peralatan kerja yang terbaru dan terupgrade agar kompetensi karyawan semakin meningkat.
4. Dan diharapkan kepada perusahaan untuk menyeimbangkan kuantitas dan kualitas dari kerja karyawan agar pekerjaan karyawan memadai seluruh proses kerja di PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru
5. Diharapkan Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam meningkatkan kompetensi dan komitmen karyawan
6. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Boulter, N. Dalziel, 2003. *People and Competencies. The Route to Competitive Advantage*. New York, John Wiley & Sons, Inc
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Human Resource Management. Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Dharma Agus, 2000, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Edwin, Flippo. *Manajemen Personalia*. 2004. Jilid I, Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga
- Edi, Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Faustino Cardoso Gomes, 2002, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Undip
- Greenberg, Jerald dan Baron, 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall
- Gomes, Faustino Cardoso. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Andi
- Geyke, 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2000, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Kreitner, R & Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Freed. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta: Andi
- Komaruddin, 2001, *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke-5, Jakarta: Bumi Aksara.
- Miftah, Thoha. 2010. *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Michael Zwell. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Manullang, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John Harold. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Minardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moheriono. 2010 *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Surabaya : Ghalia Indonesia
- Moh. Dachirin Said. Analisis Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang. Skripsi Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Meyer, J.P dan Allen. 2008. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Nitisemito, S., Alex . 2000, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Prof. DR. Soekijat, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ornstein & Hunkins. 2009. *Comptency in the Work World*. Prentince Hal of India
- Robbins, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi Jilid I & 2* Jakarta: Hadyanaa Pujaatmaka Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2001, *Kepuasan kerja Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Refika Aditama. Bandung.
- Spencer, LM. 2013. *Competence at Work: Models for superior Performance*. New York: Wiley
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi

- Siagian, P Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta,
- Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Surya, Muhammad. 2005. *Membangun Profesionalisme Karyawan*. Makalah Seminar
- Tjiptono, 2010. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Kencana
- Widodo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Winardi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wursanto, IG, 2005, *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta, Kanisius.

