

## PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN KEBERADAAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAKASSAR MEGA PRIMA

Akhiruddin<sup>\*1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, Muh Said<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>[aikamal0505@gmail.com](mailto:aikamal0505@gmail.com) <sup>2</sup>[a\\_Firman@yahoo.com](mailto:a_Firman@yahoo.com), <sup>3</sup>[MuhSaid2601@gmail.com](mailto:MuhSaid2601@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di PT. Mkasar Mega Prima. Adapun data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari teknik menyebarkan kuesioner kepada 40 responden. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -hitung >  $t$ -tabel (5.494 > 2.026) komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -hitung >  $t$ -tabel (3.761 > 2.026) namun pada variabel ketiga yaitu 3) Keberadaan serikat pekerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena  $t$ -hitung <  $t$ -tabel (-2.746 < 2.026) Pada uji simultan yaitu 4) variabel kompetensi, komitmen keberadaan serikat pekerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena  $F$ -hitung >  $F$ -tabel (29.501 > 2.87), sedangkan uji determinasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 77,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci: Kompetensi, komitmen, keberadaan serikat pekerja, kinerja karyawan.

### Abstract

*This research uses quantitative methods. Research conducted at PT. Makassar Mega Prima. The data used are primary data and secondary data obtained from the technique of distributing questionnaires to 40 respondents. The method used to test the hypothesis is the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, T test, F test, and the coefficient of determination.*

*The results showed that 1) the competency variable has a positive and significant effect on employee performance with a  $t$ -count >  $t$ -table (5,494 > 2,026) commitment has a positive and significant effect on employee performance with a  $t$ -count >  $t$ -table (3,761 > 2,026) but on the third variable, namely 3) The existence of labor unions has a negative effect on employee performance because  $t$ -count <  $t$ -table (-2,746 < 2,026) In the simultaneous test, namely 4) competency variable, commitment to the existence of labor unions, simultaneously has a positive effect and significantly to performance, because  $F$ -count >  $F$ -table (29,501 > 2.87), while the determination test has a contribution to employee performance of 77.1%, while the rest is influenced by other variables not included in the study.*

*Keywords: Competence, commitment, existence of labor unions, employee performance.*

### PENDAHULUAN

Kompetensi sumber Daya Manusia merupakan jenis keahlian, pengetahuan, pendidikan dan kemampuan untuk menjalankan suatu kegiatan yang efektif Simamora, (2014). Kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh mutu SDM melalui kompetensinya, kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik dalam perusahaan. Kompetensi, pengetahuan dan kemampuan untuk menangani karyawan dapat berpengaruh terhadap target yang diharapkan oleh perusahaan salah

satunya dapat dilihat dari pengetahuan atau keahlian, skil dan karyawan terhadap pekerjaan yang akan diemban tersebut.

Kompetensi yang dimiliki oleh individu dapat mendukung seistem kerja perusahaan berdasarkan individu atau tim. mendapatkan kinerja yang efektif bagi karyawan. Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik utama yang perlu dimiliki oleh semua karyawan saat bekerja di perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas, bahwa semakin baik tingkat pengetahuan dan keterampilan, maka karyawan dapat mengurangi kesalahan saat melakukan pekerjaan dilapangan, karena dengan kompetensi yang baik dan terarah akan sesuai target yang di harapkan dari perusahaan. Sangat jelaslah bahwa kompetensi dan kerja tim bagi seluruh karyawan memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya, hal ini akan dilihat pada hasil dilapangan.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa terdapat beberapa Fenomena diantaranya, kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang memadai bagi karyawan sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan kurang terarah. Disini sangat jelas bahwa kompetensi kerja memiliki peranan yang sangat penting untuk meingkatkan kinerjanya. Fenomena ini terlihat dari beberapa karyawan yang masih memiliki pengetahuan yang kurang memadai karena tingkat pendidikan yang masih belum sesuai. Sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu akan selesai dengan membutuhkan waktu yang lebih lama. Begitu pula penyelesaian produksi sangat diperlukan keterampilan dan keahlian seperti produksi rangka spring bed yang sangat membutuhkan keterampilan. Untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian seorang karyawan maka perlu dilakukan pelatihan secara intens menurut Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D.

Selain pengaruh kompetensi yang mempengaruhi kinerja, pengaruh lainnya adalah komitmen yang menurut Sri Kunjoro (2015), komitmen adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Atau sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat. Jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan melihat dirinya sebagai karyawan yang sejati. Komitmen didefinisikan sebagai keinginan para karyawan untuk tetap menjadi seorang karyawan yang dapat mengabdikan. Komitmen merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2012) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional terhadap keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam perusahaan karena memang harus begitu, hal tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dan bertahan dalam suatu perusahaan, sebagai karyawan yang memiliki komitmen untuk produktifitas akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja. Sementara itu perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai kepada bawahan ketika mereka mencapai tujuan pekerjaan.

Berdasarkan dari hasil observasi awal di temukan bahwa komitmen Karyawan PT. Makassar Mega Prima belum mencapai sesuai komitmen perusahaan dengan baik terbukti dengan adanya karyawan yang bermalas- malasan dan menunda-nunda pekerjaan, tidak memanfaatkan waktu dengan baik sehingga tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Masalah lain terhadap komitmen adalah masih ada karyawan yang tidak komit terhadap penerapan kerja yang aman atau penerapan sistem manajemen keselamatan kerja

dengan menggunakan alat pelindung yang disiapkan, hal ini menyalahi kewajibannya sebagai karyawan yang mengutamakan keselamatan kerja.

Selain Kompetensi dan komitmen salah satu faktor yang tidak bisa kita pungkiri peranannya terhadap kinerja yaitu keberadaan Serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan istilah yang cukup familiar di kalangan karyawan kantor maupun pabrik, keberadaannya serikat pekerja diatur dan dilindungi oleh undang-undang dan hukum di Indonesia. Adapun undang-undang yang mengatur Serikat pekerja atau buruh, diatur dan dilindungi oleh undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja, yang menjelaskan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk karyawan baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

PT. Makassar Mega Prima, adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi spring bed, dan telah mempunyai hubungan dengan keberadaan serikat pekerja, dari hasil temuan dilapangan bahwa keberadaan serikat pekerja di perusahaan tersebut terdapat beberapa masalah sebagai Fenomena kinerja yang peneliti temukan, dimana pihak manajemen PT Makassar Mega Prima menghadapi berbagai gejolak ataupun permasalahan yang terjadi antar serikat pekerja ataupun dalam menampung aspirasi karyawan, dimana pihak manajemen masih mengintervensi serikat pekerja yang ada, yang seharusnya pihak manajemen menjaga keharmonisan hubungan industrial dan dalam rangka mendukung kegiatan perusahaan serikat pekerja.

Ketiga variabel tersebut diatas yaitu kompetensi, komitmen dan keberadaan serikat pekerja akan mempengaruhi kinerja PT Makassar Mega Prima. Kinerja PT. Makassar Mega Prima merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal perusahaan Simanjuntak, (2014). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

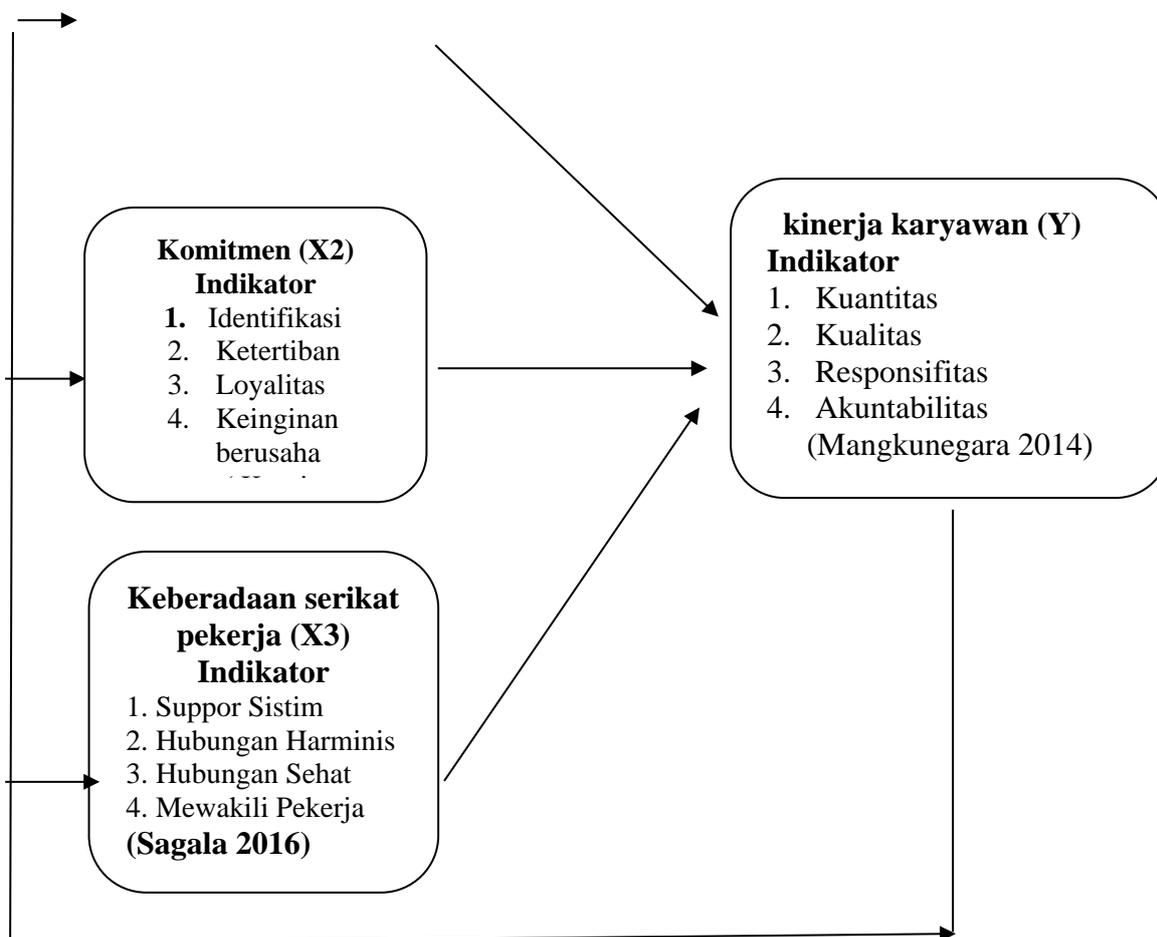
### **Kerangka Konseptual**

Penulisan tesis ini akan mengacu pada Kerangka konseptual yang di buat untuk sebagai format penulisan agar penulisan akan terarah dan sesuai yang diinginkan oleh penulis, berdasarkan mengenai teori tersebut diatas maka di buat kerangka konsep seperti di bawah ini;

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

#### **Kompetensi (X1) Indikator**

1. Pengetahuan
  2. Keterampilan
  3. Perilaku
  4. Berfikir
- (Thoah 2014)



**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi, komitmen, dan keberadaan serikat pekerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Makassar Mega Prima.
2. Diduga kompetensi, komitmen, dan keberadaan serikat pekerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. Makassar Mega Prima.
3. Diduga variabel komitmen, berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Karyawan PT. Makassar Mega Prima.

**METODE PENELITIAN**

Pada Penelitian ini, menggunakan suatu bentuk Pendekatan dengan metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel indenpenden dengan variabel dependen. Pada penelitian ini, peneliti menetapkan populasi adalah 40 orang responden dari karyawan PT. Makassar Mega Prima. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang responden, adapun teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus sampel yang artinya bahwa semua populasi

mempunyai kesempatan yang sama sebagai responden.

Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Y = Variabel Penerima BPNT
- a = adalah nilai konstanta
- b1 = koefisien regresi variabel X1 (Kompetensi)
- b2 = koefisien regresi variabel X2 (Komitmen )
- b3 = koefisien regresi variabel X3 (Keberadaan Serikat Pekerja)
- X1 = variabel kompetensi
- X2 = variabel komitmen
- X3 = variabel keberadaan serikat pekerja
- E = *error* / variabel pengganggu

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Sebelum menguji hipotesa maka terlebih dahulu menguji alat instrumen yang digunakan apakah instrumen tersebut sudah sesuai atau tidak, untuk mengukur apakah kuesioner yang diedarka sudah valid maka dapat menggunakan uji Validitas. Untuk mengetahui keandalan atau bisa di pertanggungjawabkan, maka menggunakan uji reliabilitas, uji instrument tersebut dapat dikatakan reliabelitas apabila instrumen tersebut walaupun dipindah pindahkan dengan waktu atau tempat yang berbeda menghasilkan hasil yang sama maka dapat dikatakan bahwa kusioner yang di edarkan dapat di andalkan, untuk melihat hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut;

### **Uji Validitas**

Untuk mengetahui apakah kuesioneyang digunakan sudah benar, maka di lakukan uji validasi untuk mengetahui validnya instrumen, seperti pada tabel;

**Tabel 1. Uji Validasi**

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Kinerja karyawan(Y)	1	0,759	0.312	0.000	“Valid
	2	0.738	0.312	0.000	“Valid
	3	0,707	0.312	0.000	“Valid
	4	0,781	0.312	0.000	“Valid”
Kompetensi (X1)	1	0,808	0.312	0.000	“Valid
	2	0,827	0.312	0.000	“Valid
	3	0,835	0.312	0.000	“Valid
	4	0,678	0.312	0.000	“Valid
Komitmen (X2)	1	0,692	0.312	0.000	“Valid
	2	0,684	0.312	0.000	“Valid
	3	0,806	0.312	0.000	“Valid
	4	0,69	0.312	0.000	“Valid
Keberadaan Serikat Pekerja (X3)	1	0,682	0.312	0.000	“Valid
	2	0,706	0.312	0.000	“Valid
	3	0,769	0.312	0.000	“Valid
	4	0,726	0.312	0.000	“Valid

Sumber data; hasil olahan data 2023

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X), dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) adalah valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

**Uji Reliabilitas**

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujian instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan *Cronbach’s Alpha dengan angka > 60%* (Sugiono 2012). Hasil uji reliabelitas memberikan nilai koefisien *Cronbach’s Alpha* dimana ketiga variabel (X) yang telah dilakukan pengukuran memberikan hasil diatas angka 60 sehingga, hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Nama riabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,731	Reliabel
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,790	Reliabel
Komitmen X <sub>2</sub> )	0,706	Reliabel
Keberadaan Serikat Pekerja (X <sub>3</sub> )	0.667	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> = Kompetensi
- X<sub>2</sub> = Komitmen
- X<sub>3</sub> = Keberadaan Serikat Pekerja
- b<sub>0</sub> = Konstanta
- b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi
- e = Residual atau random error

Untuk melihat hasil dari regresi berganda pada penelitian tersebut diatas maka dapat di analisa berdasar hasil olahan data statistik dengan menghasilkan hasil seperti pada tabel di bawah ini yang menggambarkan hasil regresi berganda :

Table 3. Hasil Perhitungan Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics			
	“Unstandardized Coefficients”	Std. Error	“Standardized Coefficients”	t	Sig.	Toleranc	VIF
“1 (Constant)	4.778	1363		3.504	.001		
X1	.461	.084	.594	5.494	.000	.668	1.453
X2	.814	.217	.881	3.761	.001	.146	6.837
X3	-.550	.222	-.583	- 2.749	.018	.145	6.887

Data di olah 2023

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 4.778 + 0,461X_1 + 0,814X_2 - 0,550X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 4.778 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi, komitmen, keberadaan Serikat pekerja nilainya tetap/konstan maka kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima, mengalami kenaikan 4.778 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,461 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai karyawan PT. Makassar Mega Prima, mengalami kenaikan 0.461 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kompetensi sebesar 0, 461 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

3. Nilai koefisien regresi komitmen ( $X_2$ ) sebesar 0,814 berarti ada pengaruh positif komitmen terhadap kinerja karyawan PT.Makassar Mega Prima, mengalami kenaikan 0,814, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor komitmen naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor komitmen sebesar 0,814 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi keberadaan serikat pekerja ( $X_3$ ) sebesar -0.550 berarti ada pengaruh negatif terhadap keberadaan serikat pekerja PT.Makassar Mega Prima, apabila mengalami kenaikan -0.550, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor komitmen naik 1 poin maka akan mengalami penurunan kinerja terhadap serikat pekerja sebesar 0,550 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Untuk menguji variabel secara parsial terhadap variabel independen atau variabel (X terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu maka dapat dilihat hasil pada tabel tersebut di bawah ini;

**Uji 4. Uji t**

Model	“Unstandardized Coefficients”			“Standardized Coefficients”			“Collinearity Statistics”	
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.	Toleranc	VIF
“1 (Constant)	4.778	1363			3.504	.001		
X1	.461	.084		.594	5.494	.000	.668	1.453
X2	.814	.217		.881	3.761	.001	.146	6.837
X3	-.550	.222		-.583	- 2.749	.018	.145	6.887

Data di olah 2023

Adapun hasil uji t secara parsial akan dibahas berdasarkan tabel 4 sebagai analisis berdasarkan uji hipotesa yang akan dimaknai berdasarkan perolehan data dari hasil olahan data SPSS versi 25 seperti di bawah ini

Adapun hasil uji t sebagai berikut :

- 1 **Pengaruh kompetensi ( $X_1$ )** terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima sebagai variabel (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel ( 5.449 > 2,026) dan nilai sig.t 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Makassar Mega Prima.
2. **Pengaruh komitmen ( $X_2$ )** terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima sebagai variabel (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel ( 3.761 > 2.026) dan nilai sig.t 0,01 < 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel komitmen ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Makassar Mega Prima.

**3. Pengaruh keberadaan serikat pekerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima (Y),** berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (-2.746 < 2.026) dan nilai sig.t 0,018 < 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak artinya variabel keberadaan serikat pekerja sebagai variabel (X<sub>3</sub>), berpengaruh negatif atau dapat dikatakan sama sekali tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima.

**Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama– sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengambilan keputusan uji F yang terdapat dilihat pada tabel ANOVA, Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016)

**Tabel 5. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.046	3	54.682	29.501	.000 <sup>b</sup>
	Residual	66.729	36	1.854		
	Total	230.775	39			

Dependent Variabel Y

Predictors(Constan)X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub>

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama ( simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, komitmen, dan keberadaan serikat pekerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pada kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima.

**Pengujian Uji determinasi.**

Uji koefisien determinasi (R) digunakan agar dapat menentukan maupun prediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 <sup>a</sup>	.771	.687		1.361	2.287

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber data: Hasil Olahan data 2023

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar (0.771) yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi; kompetensi, komitmen, keberadaan serikat pekerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar (77,1%), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel sistem informasi diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima sebagai variabel (Y), pada uji t pada variabel kompetensi (X1) menghasilkan nilai t-hitung > t-tabel (5.449 > 2.026) sedangkan nilai sign yaitu (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima.

Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima, hal ini dapat dimaknai bahwa semua karyawan berkeinginan maju, bukan hanya sebagai tenaga operator tetapi para karyawan berkeinginan untuk menjadi tim leader di pabrik sprind bed PT. Makassar mega Prima, Karyawan PT. Makassar Mega Prima, sangat antusias mengikuti pelatihan untuk mendapat pengetahuan maupun keterampilan, karena di pabrik telah menyesuaikan dengan cara kerja teknologi dalam produksi maupun pelaporan hasil produksi. hal ini dapat mengurangi biaya operasional, juga akan mengurangi bentuk kecurangan produksi sehingga produksi dapat terlaksana secara terintegrasi, hal inilah yang menyebabkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima.

**Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel komitmen diketahui bahwa variabel independen yaitu variabel komitmen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima, terhadap variabel (Y), pada uji t pada variabel komitmen (X2) menghasilkan nilai t-hitung > t-tabel (3.761 > 2.026) sedangkan nilai sign yaitu (0,001 < 0,05) maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya variabel komitmen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima.

Variabel komitmen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima, hal ini dapat dimaknai bahwa semua karyawan akan tetap pada komitmen

hasil produksi sprind bed, karena hasil komitmen produksi akan mendapatkan insentif tiap bulannya sebagai tambahan income bagi para karyawan. Begitupula karyawan akan berkomitmen terhadap produksi sprind bed karena apabila setiap bulannya berhasil mencapai target produksi maka secara akumulasi akan mendapatkan bonus tahunan.

perhatiannya terhadap keberhasilan serta kemajuan dimana mereka bekerja.

### **Pengaruh Keberadaan Serikat Pekerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel keberadaan serikat pekerja diketahui bahwa variabel independen yaitu variabel keberadaan serikat pekerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima sebagai variabel (Y), pada uji t pada variabel keberadaan serikat pekerja (X<sub>3</sub>) menghasilkan nilai t- hitung < t-tabel (- 2749 < 1.683) sedangkan nilai sign yaitu. (0,018 < 0,05) maka dapat disimpulkan H<sub>1</sub> ditolak dan dan H<sub>0</sub> diterima artinya variabel Keberadaan rerikat pekerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif atau dapat dikatakan bahwa keberadaan serikat pekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maassar Mega Prima.

Keberadaan serikat pekerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima, hal ini disebabkan bahwa pemasalah konflik maupun pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak terselesaikan ataupun dapat terselesaikan namun menggunakan waktu yang cukup lama membuat para karyawan tidak puas dan tidak percaya akan keberadaan serikat pekerja, hal ini terbukti bahwa adanya pihak karyawan yang melakukan mogok kerja terhadap pihak manajemen PT. Makassar Mega Prima.

### **Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Keberadaan Serikat Pekerja secara Simultan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan berdasarkan uji F maka didapatkan hasil nilai F-hitung > F-tabel yaitu (29.501 > 2.87) dengan angka signifik sebesar 0,000. Dimana signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapatlah di maknai bahwa ada pengaruh secara simultan dengan hasil positif dan signifikan pada variabel (X) yang meliputi kompetensi sebagai (X<sub>1</sub>) komitmen (X<sub>2</sub>), dan keberadaan serikat pekerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apabila ketiga variabel tersebut secara bersama-sama digunakan maka kinerja karyawan akan berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, kompetensi, komitmen dan keberadaan serikat pekerja, dikerjakan secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

### **Kesimpulan**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel yang berpengaruh secara positif dan signifikan yaitu variabel Kompetensi dan variabel komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini disebabkan para karyawan ingin mengembangkan karirnya di perusahaan. Begitu pula pada variabel komitmen berpengaruh karena para karawan akan mendapatkan penambahan income berupa insentif dan Bonus. pada variabel Keberadaan serikat pekerja berpengaruh negatif karena banyaknya konflik karyawan yang belum terlesaikan, dan penyelesaian konflik menggunakan waktu cukup lama.

2. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menggunakan Uji F diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, komitmen, dan keberadaan serikat pekerja, berpengaruh Positif dan signifikan karena apabila dikerjakan secara simultan maka akan menghasilkan kinerja lebih baik, Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima.
3. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang paling dominan yaitu standardized tertinggi terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mega Prima oleh sebab itu maka komitmen karyawan harus di perhatikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirul Akbar Pengaruh komitmen perusahaan onal terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Atkinson, R. C., Smith, E. E. (2012). *Pengantar Psikologi*,akarta: Interkasara
- Bagus Nyoman Kusuma Putra, 2019, *Pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Duta Bali*
- Febriana Wuryaningrum, 2022- *Pengaruh Serikat karyawan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan*
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. *Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*.
- Fuad Mas'ud, 2017, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendy Tannady. (2017). *Pengendalian Kualitas*. Perpustakaan Nasional, Indonesia One Search
- Jha. 2013. *Diseases of Aging: Moving Towards a Model of Behavioral and Biological Mechanisms*. Journal Physco Bull.
- Kadarwati, 2014, *Manajemen Organisasi*, Gramedia Asri Media, Jakarta.
- Kuncoro, sri 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kusmaryani. (2008). *Perkembangan Peserta Didik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Luthans, 2016, *Organizational Behavior*, 5th ed, Singapore, Mc Graw-Hill Book Co. M. Manullang.
- Mangkunegara, A., P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ke 14 Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Maulana (2016). *Psikologi Industri dan Perusahaan* .Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ningrum,. 2020. *Pengembangan LKPD Pembelajaran Tematik Kota Bengkulu*. Jurnal Riset, <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/juridikdasunib/article/view/14567/7151> (diakses tanggal 28 Juli 2021).
- Nur Fuad. *Perilaku Konsumen*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Parwito 2018, *Manajemen strategi* Jakarta : Khoirul Bayan,
- Putri Soetrisno Annisa 2018, *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi di*

- 
- PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung), Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Sagala, Syaiful. 2009. Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung: Alfabeta.
- Siegel RL, Torre LA and Jemal A: Global cancer statistics 2018: GLOBOCAN estimates of incidence and mortality worldwide for 36 cancers in 185 countries. CA Cancer J Clin. 2018; 68: 394-424
- Simamora, Henry. 2014. Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, 2014, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Prisma, Jakarta.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta
- Sri koncoro (2020). transformasional, struktur perusahaan , budaya perusahaan Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supriyanto. 2018. "Pengantar Teknologi Informasi". Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2018, Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya, Rajawali Pers, Jakarta.
- Waldman SD. Physical Diagnosis of Pain: An Atlas of Signs.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Rajawali Pers