

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN PADA TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DHARMA DELI MEDAN

FAUSTYNA

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
aus-tyn@hotmail.com

Abstract

This research aimed to find out the correlation between competence and commitment to employee performance. Variable competence and commitment simultaneously and partially had positive influence on employee performance. That means that company have to increase employee performance by increasing the competences and commitment, through any program that should be developed.

Keywords: competence, commitment, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia industri dan jasa selalu terkait dengan ketidakpastian dan rentan terhadap perubahan. Perusahaan dituntut untuk menjadi sebuah organisasi bisnis yang fleksibel dan adaptif untuk menghadapi perubahan tersebut. Perusahaan yang dapat terbukti bertahan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini menimbulkan pandangan seiring dengan kemajuan dunia usaha bahwa karyawan adalah investasi perusahaan yang harus selalu dibina dan diarahkan.

Marliana BW (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah kompetensi yang dimiliki dan komitmen mereka terhadap tugas yang diberikan. Noe (2002) menyebut bahwa kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Komitmen karyawan juga sangatlah diperlukan, karena komitmen menjadi salah satu indikator kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Komitmen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni jenis dan karakteristik pekerjaan, karakteristik dari masing-masing individu pekerja, dan pengalaman kerja sebelumnya yang pernah didapat pekerja (Pratiwi, Wulandari, 2011) Kompetensi dan komitmen karyawan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal yang dapat memajukan perusahaan dan bersaing di dunia bisnis sesuai dengan jenis usahannya.

Isu relatif rendahnya kinerja karyawan Hotel Dharma Deli Medan diduga karena masih relatif rendahnya tingkat kompetensi serta komitmen yang dimiliki oleh

karyawan. Fenomena mengindikasikan bahwa perlu informasi secara empirik mengenai kompetensi, komitmen dan kinerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam memperbaiki, mencegah, memecahkan masalah kompetensi, komitmen dan kinerja yang akan dihadapi oleh karyawan

Hotel Dharma Deli Medan perlu melakukan integrasi yang terpadu di antara perusahaan, karyawan dan masyarakat sebagai konsumen. Sementara itu kenyataan di lapangan berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa masih banyak tamu/konsumen dari dalam negeri maupun luar negeri yang mempunyai kesan jauh dari kata simpatik dan puas terhadap kinerja karyawan. Khususnya pada karyawan yang berkaitan langsung (Karyawan Oprasional) dengan tamu hotel tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan maka penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh kompetensi dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai (2009) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja (Syafaruddin Alwi, 2001). Menurut Wood et al. (2001) kinerja merupakan suatu pengukuran dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Sedangkan menurut Hariandja (2005) kinerja adalah unjuk yang merupakan hasil kerja

dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Ahmadjayadi dalam Cahyana (2000) kemampuan meningkatkan kinerja ini tergantung bagaimana karyawan memahami pekerjaan tidak hanya pada aspek kognitif (IQ) namun juga berhubungan dengan aspek afektif dan psikomotorik. Sistem evaluasi yang sempurna adalah evaluasi yang tidak hanya mengukur kecerdasan otak (IQ) akan tetapi kecerdasan emosi (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), kecerdasan social (Sos Q) juga menjadi dasar penilaian keberhasilan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang menggunakan ketrampilan-ketrampilannya. Paradigma lama menganggap yang ideal adalah adanya nalar yang bebas dari emosi, paradigma baru menganggap adanya kesesuaian antara kepala dengan hati.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu kemampuan, komitmen, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor komitmen. Komitmen terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Komitmen merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson, *et all* (2000) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, komitmen dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

Menurut Prawirosentono dan Nurul Kompyurini, (2007) antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai ketrampilan (*skill*) yang tinggi.

Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (A.A. Anwar, 2000):

1. Kuantitas Kinerja

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan dari perusahaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

2. Kualitas Kinerja

Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan, ketepatan, dan juga hasil yang diharapkan perusahaan. Kualitas kerja adalah merupakan modal penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Kemampuan dapat digolongkan pada dua jenis, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Merupakan kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa setiap orang mempunyai tingkat kemampuan tertentu yang sangat mungkin berbeda dari orang-orang lain. Implikasi kenyataan ini dalam kehidupan organisasional antara lain adalah bahwa setiap orang memilih kelebihan dan kekurangan tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain di sekitarnya.

4. Sikap

Sikap adalah merupakan modal kerja yang harus dimiliki seorang karyawan, sebab seorang karyawan akan terlihat hasil kerjanya dari perilaku dalam aktivitas perusahaan.

Komitmen Pada Tugas

Pengertian komitmen pada tugas saat ini tidak lagi sekedar kesediaan karyawan bekerja di perusahaan itu dalam jangka waktu yang lama. Namun lebih penting dari itu, karyawan mau memberikan karya, kualitas, kuantitas kinerjanya lebih dari apa yang seharusnya diemban sebagai kewajibannya bagi perusahaan sebagaimana karyawan loyal kepada perusahaan, yang memiliki empati kepada pelanggan dan proaktif pada perusahaan. Bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan.

Komitmen seseorang terhadap tugas merupakan aspek yang sangat penting, karena seseorang yang memiliki komitmen akan memiliki loyalitas yang tinggi, baik kepada tugas, pada pimpinan maupun organisasinya (Glesser dalam Hoy dan Miskel dalam Nellitawati, 2008). Komitmen menurut Nawawi dan Martini dalam Nellitawati (2008) merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan. Selanjutnya Sahertian dalam Nellitawati (2008) komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktifitas dengan penuh rasa tanggung jawab.

Tampak suatu hubungan antara komitmen pada tugas dan kinerja karyawan, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasi seperti kinerja karyawan dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lainnya. Satu penelitian menemukan bahwa komitmen afektif adalah memprediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niat untuk

pergi) dalam 72 persen kasus dibandingkan dengan hanya 36 persen untuk komitmen normatif.

Menurut Argyris dalam Soetjipto dkk (2002) komitmen terbagi menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Timbulnya komitmen internal ini sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi/perusahaan dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab organisasi. Sedangkan komitmen eksternal timbul karena tuntutan lingkungan kerja terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan yang menghasilkan adanya *reward* dan *punishment*.

Hacket et.al, dalam Prawirosentono dan Kompyurini (2007), menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen pada tugas yang merupakan *affective commitment*, melaksanakan perannya karena hasrat yang ingin dilakukan. Hasrat ini berdasarkan identifikasinya pada organisasi dan keinginannya untuk membantu organisasi mencapai tujuan. Menurut Robbins (2008), komitmen pada tugas adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan yang memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh seorang karyawan Petco mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa ketika bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normative (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit “ bila ia pergi.

Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pada Tugas

Faktor yang mempengaruhi pada tugas tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dalam Sophia (2008) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

- 1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang dibedakan dari tiap karyawan
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan

- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Indikator Komitmen Pada Tugas

Ada beberapa jenis komitmen. Argyris dalam Soetjipto dkk (2002) membagi komitmen menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan eksternal. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Munculnya komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi dalam menumbuhkan sikap dan perilaku professional dalam menyelesaikan tanggung jawab organisasi.

Komitmen eksternal merupakan tanggung jawab yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini timbul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan yang menghasilkan pada adanya *reward* dan *punishment*.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari pada komitmen pada tugas adalah:

- 1) Kepedulian;
- 2) Tanggap terhadap perubahan;
- 3) Rasa tanggung jawab;
- 4) Loyalitas;
- 5) Semangat mengembangkan diri;
- 6) Kompetensi diri.

Kompetensi Karyawan

Menurut Dessler (2006) terdapat empat kategori keahlian yaitu

1. Keahlian sumber daya manusia; merepresentasikan pengetahuan tradisional dan keahlian dalam bidang seperti seleksi karyawan, pelatihan, dan kompensasi
2. Keahlian bisnis; merepresentasikan peran baru para profesional di bidang sumber daya manusia dalam menciptakan keuntungan bisnis yang melayani pelanggan dengan efektif
3. Keahlian kepemimpinan, bagaimana menjalankan perusahaan, termasuk perencanaan strategis, pemasaran, produksi dan keuangan. Mereka harus dapat berpartisipasi dalam team manajemen yang memformulasikan rencana bagaimana perusahaan akan merespon tekanan kompetitif
4. Keahlian pembelajaran, yang diperoleh dari training / latihan

Konsep kompetensi bukanlah hal yang baru di dalam psikologi organisasi industry Amerika yang sudah memiliki gerakan kompetensi sejak akhir tahun 1960 dan awal tahun 1970. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. (Veitzhal, 2009).

Menurut Palan (Noor Fuad dan Gofur Ahmad 2009) kompetensi didefinisikan sebagai deskripsi mengenai perilaku. Secara lebih terperinci deskripsi itu merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai pengetahuan atau keahlian. Semua itu hanya dimiliki oleh seorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Kemudian kecakapan didefinisikan sebagai deskripsi tugas atau hasil pekerjaan. Kecakapan tersebut diartikan sebagai keahlian individual yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang diharuskan. Dalam konteks tertentu, kecakapan juga merupakan kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan kemampuan tersebut ke konteks baru dan yang berbeda.

Berikut penjelasan lebih rinci mengenai kompetensi:

- a Keterampilan: keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik, contoh: kemampuan mengemudi.
- b Pengetahuan informasi yang dimiliki dan dikuasai dalam bidang tertentu, contoh mengerti ilmu manajemen keuangan.
- c Peran social: citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain (*the outer self*) menjadi seorang pengikut atau menjadi seorang oposan.
- d Citra diri: persepsi individu tentang dirinya (*the inner self*), contoh melihat/memposisikan dirinya seorang pemimpin.
- e Trait: karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Contohnya seorang pendengar yang baik.
- f Motif: pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku. Contoh ingin selalu dihargai, dorongan untuk mempengaruhi orang lain.

Hal ini dipertegas oleh Davis dan Newstrom (2001) yang mengatakan bahwa kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Menurut Syaiful F. Prihadi (Noor Fuad dan Gofur Ahmad 2009) setidaknya terdapat dua pengguna istilah kompeten/kompetensi, yang menurutnya dianggap dapat dipertukarkan satu sama lain, yakni:

- a. Kompetensi digunakan untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seorang dengan kompeten (training design, manajemen proyek, manajemen keuangan dll). Makna ini bertumpu pada pemahaman yang lebih umum menurut kamus bahasa dan berkaitan dengan jabatan. Istilah ini biasanya berisi tentang deskripsi tugas-tugas pekerjaan dan output jabatan.
- b. Kompetensi digunakan untuk merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak di balik kinerja yang kompeten (*efficiency, customer orientation, human relationship*, dll). Makna ini bertumpu pada upaya-upaya untuk meningkatkan efektivitas manajerial. Istilah ini biasanya berisi tentang deskripsi perilaku, sikap dan karakteristik seseorang dalam melakukan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan output jabatan yang efektif, outstanding atau superior.

Indikator Kompetensi Pada Tugas

Menurut Marlina BW (2011) kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Sejalan dengan pendapat tersebut, di era hiper kompetitif berbasis pengetahuan seperti yang terjadi sekarang ini, kompetensi merupakan aset utama perusahaan sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut, hasil penelitian Spencer dan Spencer, dalam Winanti BW (2011) yang dilakukan lebih dari 20 tahun, berhasil mengidentifikasi enam dimensi atau kluster kompetensi yang mampu memprediksi perilaku dan kinerja unggul individu. Keenam kluster kompetensi tersebut meliputi kompetensi berprestasi (*achievement and action*), kompetensi pelayanan (*helping and human services*), kompetensi mempengaruhi (*the impact and influence*), kompetensi manajerial (*managerial*), kompetensi kognitif (*cognitive*), dan kompetensi efektivitas diri (*personal effectiveness*)

Cahyana, (2000) karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan tiga indikasi;

- a. IQ [*Intelligence Quotion*] kemampuan berfikir, analitis dan abstraksi yang juga berkaitan dengan pengetahuan;
- b. EQ [*Emotional Quotion*] yang meliputi, komitmen, pengendalian diri dan kemampuan berinteraksi dalam kelompok;
- c. SQ [*Spiritual Quotion*] yang meliputi iman, taqwa dan hati nurani, di mana ketiganya secara gabungan mempengaruhi performa dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

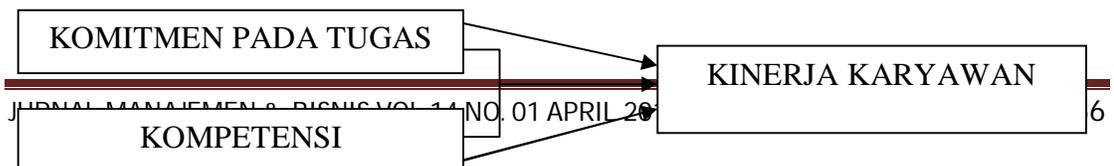
Menurut Zohar & Marshall (2000) ada sembilan ciri pengembangan kompetensi spiritual yang tinggi, yaitu:

- a) Kemampuan bersikap fleksibel atau adaptif
- b) Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- c) Kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi penderitaan
- d) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- e) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
- f) Keengganan untuk membuat kerugian yang tidak perlu
- g) Kecenderungan untuk melihat segala sesuatu secara holistic
- h) Kecenderungan untuk selalu bertanya mengapa
- i) Memiliki kemudahan untuk melawan konvensi

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komitmen menjadi salah satu indikator kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Komitmen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni jenis dan karakteristik pekerjaan, karakteristik dari masing-masing individu pekerja, dan pengalaman kerja sebelumnya yang pernah didapat pekerja.

Kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian adalah :

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh kompetensi dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bermaksud menguji pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel Dharma Deli Medan sejumlah 176 orang, dengan sampel karyawan yang bekerja di operasional yang langsung bertatap muka dengan tamu hotel sejumlah 32 orang yang diambil secara proporsional

Definisi operasional masing-masing variable disajikan pada table berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kompetensi (X ₁)	mengacu kepada atribut /karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.	Ketrampilan; kemampuan berfikir analitis, pengetahuan ; komitmen, pengendalian diri kemampuan berinteraksi hati nurani,.
2	Komitmen pada tugas (X ₂)	tingkat sampai mana seseorang karyawan yang memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut	Kepedulian; tan sggap terhadap perubahan; rasa tanggung jawab; loyalitas; semangat mengembangkan diri; kompetensi diri.
3	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Kecepatan layanan; ketrampilan dan kecakapan kerja; kreativitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrument-instrumen penelitian disajikan pada table-table berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kompetensi)

No.	r -tabel	Koefisiensi Korelasi (r -hitung)	Keterangan
r_{3-x1}	0,361	0.576	Valid
r_{4-x1}	0,361	0.533	Valid
r_{5-x1}	0,361	0.834	Valid
r_{6-x1}	0,361	0.752	Valid
r_{7-x1}	0,361	0.627	Valid

Dari tabel di atas diketahui semua butir pada variabel X₁, nilai validitas pertanyaan untuk kompetensi seluruhnya sudah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Komitmen Pada Tugas)

No.	r -tabel	Koefisiensi Korelasi (r -hitung)	Keterangan
r_{11-x2}	0,361	0.747	Valid
r_{12-x2}	0,361	0.790	Valid
r_{13-x2}	0,361	0.828	Valid
r_{14-x2}	0,361	0.721	Valid
r_{15-x2}	0,361	0.704	Valid
r_{16-x2}	0,361	0.681	Valid
r_{20-x2}	0,361	0.647	Valid

Dari tabel di atas diketahui semua butir komitmen pada tugas sudah valid karena nilai r hitung seluruhnya lebih besar dari r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No.	r -tabel	Koefisiensi Korelasi (r -hitung)	Keterangan
r_{21-Y}	0,361	0.391	Valid
r_{22-Y}	0,361	0.758	Valid
r_{23-Y}	0,361	0.747	Valid
r_{24-Y}	0,361	0.660	Valid
r_{25-Y}	0,361	0.402	Valid
r_{26-Y}	0,361	0.609	Valid
r_{27-Y}	0,361	0.687	Valid
r_{28-Y}	0,361	0.711	Valid
r_{29-Y}	0,361	0.671	Valid

Dari tabel di atas diketahui seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid..

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas setiap instrumen penelitian. Hasilnya disajikan dalam table berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

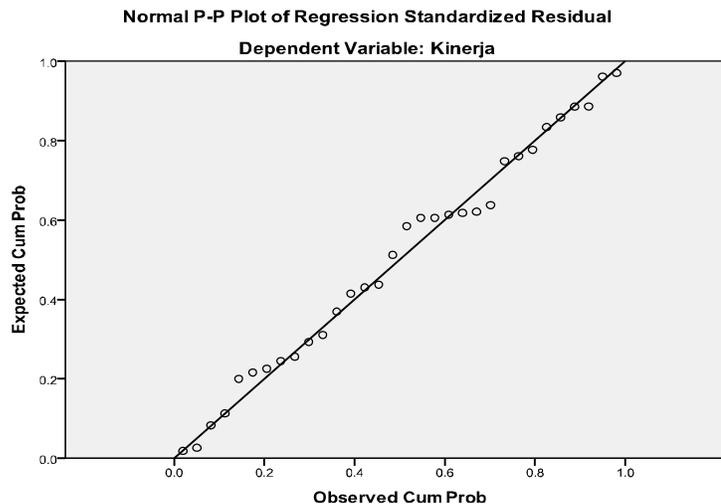
Instrumen	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Kompetensi	0.830

Komitmen pada tugas	0.911
Kinerja Karyawan	0.870

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai spearman brown untuk variabel melebihi 0,6 atau mendekati nilai satu, artinya instrument reliable untuk digunakan.

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :

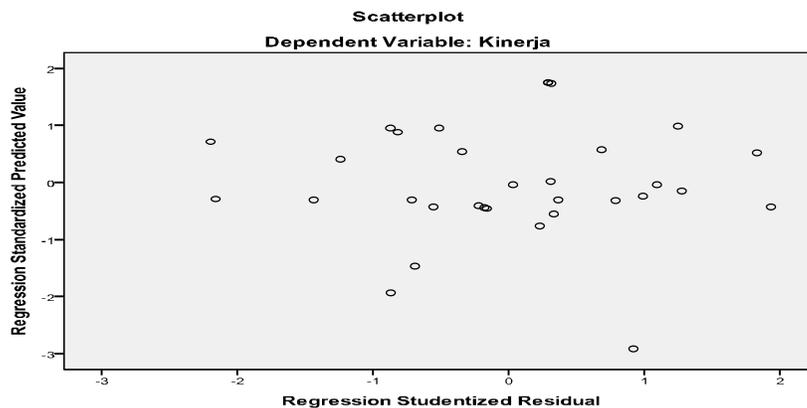


Gambar 2. Normalitas Data

Pada gambar di atas, terlihat titik-titik data di sepanjang berada di sekitar garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Alat untuk menguji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan alat analisis grafik, di mana suatu model regresi dianggap tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Hasilnya disajikan pada gambar berikut :



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dipakai untuk memprediksi model penelitian.

Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai $VIF < 5$, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, dengan kata lain semua variabel terbebas dari masalah multikolinearitas, sebagaimana disajikan dalam table berikut:

Tabel 6. Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	0.913	1.095
Komitmen	0.913	1.095

Tabel 6 menjelaskan bahwa $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinearitas

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan. Pengujian parsial yang dilakukan dengan program SPSS, memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.820	5.563		2.304	.029
Kompetensi	.556	.135	.050	4.418	.004
Komitmen	.702	.110	.769	6.389	.000

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dibahas analisa Uji-t secara parsial sebagai berikut: Nilai t_{hitung} Untuk variabel kompetensi (4,418) lebih besar dibanding dengan nilai t_{tabel} (1,69). Berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel X_1 (kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Dengan demikian, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan. Berarti pengertian bahwa variabel kompetensi dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap bertambah baiknya kinerja karyawan.selain itu didukung juga dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05.

Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen pada tugas (6,389) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,69). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya ada pengaruh antara variabel X_2 (komitmen) pada tugas terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari 0.05, mengandung arti pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Susiyani (2006) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hotel INNA Dharma Deli Natour Cabang Bali. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Hotel INNA Dharma Deli Natour Cabang Bali.

Untuk mengetahui korelasi berganda dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Nilai Korelasi Berganda Dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.590	2.87280

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari table 8 dapat dikatakan bahwa nilai R tinggi dan mendekati angka 1 yaitu 0.785 dan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi, komitmen maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Ini berarti perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi dan komitmen para karyawannya demi untuk menghasilkan kinerja yang lebih bermutu dan superior.

Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,590, hal ini menunjukkan bahwa variable kinerja dijelaskan oleh kompetensi dan komitmen pada tugas. Dan sisanya sebesar 0,410 (41%) merupakan faktor-faktor lain di luar penelitian seperti motivasi, insentif, disiplin, iklim organisasi.

Berikut hasil uji signifikansi (uji-F) secara simultan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.539	2	192.269	23.297	.000 ^a
	Residual	239.336	29	8.253		
	Total	623.875	31			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai F_{hitung} adalah $23,297 > F_{tabel}$ 3,33, artinya adanya pengaruh komitmen pada tugas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Nilai sig sebesar 0,000, di mana lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi dan komitmen pada tugas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan
3. Ada pengaruh kompetensi dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke10, PT. Indeks, Jakarta
- Davis, Keith and Jhon, W Newstrom, 2001. *Prilaku Oganisasi, Manajemen*, Erlangga, Jakarta
- Fuad, Noor., Ahmad, Gofur. 2009. *Integrated Human Resources Development. Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT, dan CPD*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marihot T, Effendy Hariandja, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Gramedia Widiasarana: Jakarta
- Neo, at all, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, H.Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, PT. Rajawali Pers, Jakarata
- Robbin, Stephen P. & Judge Timothy A. 2008. *Prilaku Oganisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria, Cahyani dan Abdul Rosyid, Edisi 12 Jilid Kedua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Zohar, Danah dan Ian, Marshal, 2000. *Spiritual Capital*, Penerbit Bloomsbury, London.

- Ahmadjayadi, Cahyana, 2000. *PT. Indonesia Power Pengembangan Kompetensi SDM Di PT. Indonesia Power: Apa, Mengapa, dan Bagaimana?* Disampaikan pada Diskusi Interaktif MKI di Surabaya, 14 Oktober 2000.
- Marliana Budhiningtias Winanti, 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), Program Studi Manajemen Informatika, Universitas Komputer Indonesia*
- Nellitawati, 2008, *Studi Tentang Komitmen Terhadap Tugas Dan Iklim Kerja Sama Guru Di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Padang*, Pakar pendidikan Vol 6 No.1 Januari 2008 (41-55)
- Prawirosentono dan Nurul Kompyurini, 2007. *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) (Survei Pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur), Simposium Nasional Akuntansi X, Unhas Makasar 26-28 Juli 2007*