

## ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PENGRAJIN KUNINGAN DI DESA BEIJONG, TROWULAN

Brenda Priscilla Meivin Muskitta

Universitas Ciputra

E-mail: priscillabrenda7@gmail.com

**Abstract:** *This research aims to analyze the effects of competency and commitment towards the performance of brass craftsmen in Trowulan's Bejjong village. This research is a quantitative research. Saturated sampling is used to select 50 brass craftsmen as research samples. Questionnaire is used as data collection method, while Multiple Linear Regression and SPSS Statistics version 23 are used as data analysis tools. Research results suggest that competency positively affects the performance, although not significantly. On the other hand, commitment significantly and positively affects the performance of the brass craftsmen in Trowulan's Bejjong village.*

**Keywords:** Competency, Commitment, Performance

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah 50 orang pengrajin kuningan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan software SPSS Statistics 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan*

**Kata kunci:** Kompetensi, Komitmen, Kinerja



## PENDAHULUAN

Trowulan merupakan salah satu kecamatan yang berlokasi di Mojokerto, Jawa Timur. Hingga saat ini, Trowulan dikenal sebagai wilayah peninggalan Kerajaan Majapahit dan merupakan salah satu cagar budaya di Indonesia. Sebagian besar penduduk di Trowulan masih melestarikan peninggalan budaya dari leluhur mereka seperti tradisi kebudayaan, upacara keagamaan, peninggalan-peninggalan bersejarah, dan lain sebagainya.

Jumlah penduduk Trowulan menurut data dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto pada tahun 2017 sebanyak 76.363 orang. Lebih dari 500 orang penduduk di Trowulan memiliki mata pencaharian dalam bidang industri kerajinan yaitu sebagai pengrajin kuningan, pengrajin batu, dan pengrajin terakota. Lokasi pengrajin berbeda-beda. Pengrajin kuningan berada di Desa Bejijong, Dusun Kedungwulan. Pengrajin Batu berlokasi di Desa Watesumpak, Dusun Jati Sumber. Pengrajin Terakota berada di Desa Bejijong dan Desa Trowulan.

Penghasilan yang diterima oleh pengrajin kuningan di Desa Trowulan masih belum maksimal. Oleh karena itu diberikan berbagai pelatihan. Jenis pelatihan yang diberikan kepada pengrajin kuningan berbeda-beda seperti pelatihan membuat kerajinan kuningan dengan media cetak yang berbeda, membuat kerajinan dari jenis bahan baku lain, dan lain sebagainya.

Pelatihan yang telah diikuti pada kenyataannya tidak memberikan dampak besar pada pengrajin kuningan karena para pengrajin memiliki kompetensi yang berbeda dan komitmen pengrajin untuk menjaga kualitas produk masih rendah. Kompetensi pengrajin penting untuk di kaji karena berkaitan dengan kualitas produk yang akan dihasilkan pengrajin. Menurut Azra, *et al.* (2015), kompetensi merupakan suatu karakteristik yang memberikan dampak langsung terhadap kinerja seseorang. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan kajian tentang pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pengrajin kuningan di Desa Bejijong, Trowulan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Landasan Teori

Kompetensi merupakan karakteristik yang berdampak secara langsung pada kinerja seseorang (Azra, *et al.*, 2015). Kompetensi penting dimiliki oleh setiap individu, karena seseorang yang tidak memiliki kompetensi akan menghasilkan pekerjaan yang kurang baik. Kompetensi adalah keterampilan dan pencapaian standart kinerja seseorang (Sanghi,S, 2016:10). Menurut Lestari, *et al.* (2015), kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan tugasnya. Kompetensi digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang dengan mengetahui siapa yang memiliki kinerja baik dan kurang baik, tergantung pada kompetensi yang dimiliki.

Menurut Zakiyah & Ariyanto (2016), kompetensi memiliki lima indikator sebagai berikut,

1. Motif, yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang memunculkan adanya tindakan.
2. Sifat, yaitu respon konsisten dan karakteristik pada situasi dan informasi.
3. Konsep diri, yaitu suatu sikap, nilai-nilai, atau citra diri individu dimana individu tersebut memiliki keyakinan bahwa apa yang dilakukan selalu efektif.
4. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki individu dalam bidang tertentu secara spesifik.
5. Keterampilan, yaitu kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Komitmen adalah keterikatan seseorang secara emosional, identifikasi, serta keterlibatan setiap individu dalam kelompok tertentu (Azra, *et al*, 2015). Menurut Putra (2015:63), komitmen organisasi penting karena komitmen memiliki pengaruh pada *turnover* dan hubungannya pada kinerja dengan asumsi bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung memberikan upaya lebih besar pada pekerjaannya. Komitmen berkaitan dengan perasaan individu untuk rela berkorban terhadap pekerjaannya dan adanya keterikatan secara emosional hingga keterlibatan individu serta keinginan individu untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya (Supiyanto, 2015:724). Menurut Kurniawan (2015), komitmen memiliki tiga dimensi sebagai berikut :

1. Komitmen afektif, yaitu individu yang terikat secara emosi, mampu mengenal, dan terlibat penuh dalam suatu kelompok serta keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk kelompoknya.
2. Komitmen berkelanjutan, yaitu keadaan dimana seseorang memerlukan untuk melakukan sesuatu bagi

kelompok.

3. Komitmen normatif, yaitu perasaan tanggung jawab untuk tetap tinggal dan kuatnya keinginan individu untuk melanjutkan pekerjaannya di dalam kelompok.

Kinerja adalah suatu pencapaian atau prestasi seseorang dalam memenuhi seluruh tugas yang diberikan kepadanya (Sartika, 2015). Elemen dari kinerja adalah kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas kinerja setiap individu dalam pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan serta kehadiran individu dan kemampuan dalam bekerja sama. Kinerja seseorang penting untuk diperhatikan karena kinerja tersebut akan berdampak pada *output* yang dihasilkan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan faktor eksternal meliputi keselamatan kerja, keamanan, dan lain sebagainya (Putra, 2015:65). Menurut Supiyanto (2015:725), kinerja adalah seberapa besar kontribusi individu atas pekerjaan yang dilakukan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan jangka waktu dari *output* serta kehadiran individu di tempat kerja dan sikap mau bekerja sama. Menurut Parinding (2017), kinerja memiliki enam kriteria sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu seberapa baik hasil dari pekerjaan mendekati kesempurnaan berdasarkan kesesuaian dalam menjalankan tugas atau memenuhi tujuan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan berupa jumlah unit, pekerjaan yang telah diselesaikan, dan lain sebagainya.
3. Ketepatan waktu, yaitu seberapa baik tugas diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas, yaitu penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, bahan baku, uang, teknologi secara maksimal untuk meningkatkan hasil.
5. Kebutuhan untuk supervisi, yaitu seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa pengawasan yang dapat mengakibatkan hasil yang merugikan.
6. Dampak interpersonal, yaitu keadaan seorang karyawan dalam meningkatkan harga diri, memiliki *goodwill*, dan dapat bekerja sama dengan bawahan dan sesama karyawan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh Azra, *et al.* (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen pada kinerja pengrajin songket di Sumatera Barat. Populasi dari penelitian ini berjumlah 197 orang dan tersebar di 40 unit usaha. Sampel penelitian ini berfokus pada tiga desa dan 5 unit usaha yang memiliki karyawan lebih dari 15 orang serta teknik pengambilan sampel menggunakan metode *stratified simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan *Path Analysis*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompetensi pengrajin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengrajin. Sedangkan komitmen pengrajin tidak berpengaruh terhadap kinerja pengrajin songket di Silungkang. Penelitian ini memiliki kesamaan variabel yaitu kompetensi, komitmen dan kinerja.

Penelitian oleh Sartika (2015) bertujuan mengkaji pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan model regresi linear berganda. Populasi penelitian adalah 142 orang dari seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. Sampel penelitian ini berjumlah 141 orang dengan teknik *sampling* jenuh. Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan variabel Kompetensi dan Kinerja.

Penelitian oleh Putra (2015) bertujuan mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 65 orang dari populasi seluruh karyawan yang bekerja pada industri kerajinan kulit berupa sepatu dan tas di Tanggulangin, Sidoarjo dan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan variabel komitmen dan kinerja.

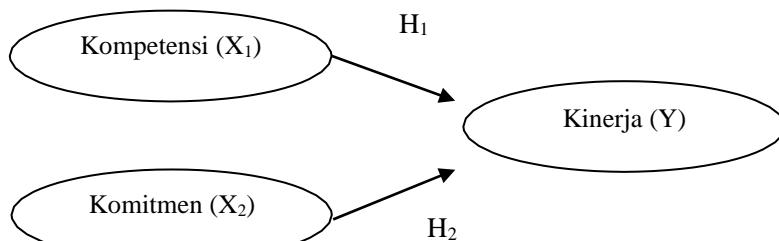
## Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Hubungan variabel kompetensi terhadap kinerja ditemukan pada berbagai penelitian. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengrajin artinya semakin tinggi kompetensi pengrajin, maka kinerja pengrajin akan meningkat dan baik (Azra, *et al*, 2015). Hal senada ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2015) menunjukkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesa pertama dalam penelitian ini adalah ditemukan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengrajin.

Hubungan variabel komitmen terhadap kinerja ditemukan pada berbagai penelitian. Komitmen pada *Time based manufacture* berpengaruh positif terhadap kinerja manufaktur dimana *Time based manufacture commitment* menawarkan produk berkualitas tinggi dengan biaya rendah dan penyelesaian produksi tepat waktu (Al Serhan, *et al.*, 2015). Hal senada ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Putra (2015:73) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen dari karyawan, maka akan ada rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, mampu menunjukkan kinerja optimal, menjadikan dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan perusahaan, serta karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga hipotesa kedua dalam penelitian ini adalah ditemukan pengaruh komitmen terhadap kinerja pengrajin.

### Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir dari penelitian ini digambarkan dalam model analisis seperti dibawah ini.



Gambar 1: Model Analisis

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah pengrajin kunungan di Desa Bejjong, Trowulan dengan jumlah sampel 50 orang. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh yaitu teknik menentukan sampel jika seluruh populasi dijadikan sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2018:124-125). Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*.

### Variabel dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kompetensi dan komitmen. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja. Definisi variabel dan operasional dijelaskan pada Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Definisi Operasional variabel**

Variabel dan definisi	Dimensi	Indikator	Sumber
Kompetensi (X1)	<i>Achievement Orientation</i>	Mengukur kinerja	Azra, <i>et al.</i> (2015)
Kompetensi yaitu sekumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki seseorang dalam		Meningkatkan hasil	
		Inovatif	
		<i>Customer Service Orientation</i>	
	<i>Expertise</i>	Menemukan dan memenuhi kebutuhan yang mendasarinya	
		Memperluas dan menggunakan pengetahuan	

<p>melakukan tugasnya (Lestari, <i>et al.</i>, 2015).</p> <p>Kompetensi yaitu Karakteristik yang berdampak secara langsung pada kinerja seseorang (Azra, <i>et al.</i> 2015)</p>	<p><i>Team work and cooperation</i></p> <p><i>Concern for order</i></p> <p><i>Interpersonal Understand</i></p> <p><i>Self confidence</i></p> <p><i>Initiative</i></p>	teknis	
		Berbagi keahlian	
		Bertukar pikiran	
		Saling menghargai dalam kelompok	
		Mencari kejelasan tugas yang dimiliki dan informasi	
		Memeriksa kualitas pekerjaan	
		Pemahaman sikap	
		Ketertarikan bekerja	
		Membutuhkan satu sama lain	
		Memiliki rasa percaya diri dalam mengungkapkan penilaian	
		Mencari tantangan dan kebebasan dalam bekerja	
		Tetap bertahan dalam penyelesaian masalah	
		Mengatasi masalah yang ada sebelum diminta	
<p>Komitmen (X2)</p> <p>Komitmen adalah keterikatan seseorang secara emosional, identifikasi, serta keterlibatan setiap individu dalam kelompok tertentu (Azra, <i>et al.</i> (2015)</p> <p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja adalah suatu pencapaian atau prestasi seseorang dalam memenuhi seluruh tugas yang diberikan kepadanya (Sartika, 2015).</p>	<p>Afeksi</p> <p>Berkelanjutan</p> <p>Normatif</p> <p>Quality</p> <p>Quantity</p> <p>Timelines</p> <p><i>Need for Supervisor</i></p> <p><i>Interpersonal impact</i></p>	Pemahaman pekerjaan	<p>Azra, <i>et al.</i> (2015)</p> <p>Azra, <i>et al.</i> (2015)</p>
		Keinginan agar usaha kerajinan bertahan	
		Keterlibatan dalam usaha	
		Fasilitas yang tersedia	
		Setia pada pekerjaan	
		Rasa bahagia bekerja dalam usaha	
		Memiliki rasa bangga dalam pekerjaan	
		Perasaan memiliki usaha	
		Kualitas pekerjaan berdasarkan standart yang ditetapkan	
		Hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan jumlah	

Sumber : data diolah

### Metode Analisis Data

Proses analisis data menggunakan model analisis regresi linear berganda. Menurut Priyatno (2014:134), analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis data untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Berbagai uji dilakukan pada regresi linear berganda sebagai berikut (Priyatno, 2014) :

Uji Kelayakan Model (Uji F-Goodness of Fit) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Uji ini menggunakan *Sum of Square Total* (SST), dekomposisi, dan koefisien R<sup>2</sup> sebagai ukuran kelayakan model dari model (Ariefianto, 2012).

Uji Signifikansi Individual (Uji t) untuk mengetahui apakah variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Uji Koefisien Korelasi (R) bertujuan mengetahui korelasi antara dua atau lebih variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Apabila mendekati angka 1 maka hubungan semakin erat dan mendekati angka 0 maka hubungan semakin lemah.

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Angkanya akan diubah ke dalam persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Uji Asumsi klasik terdiri dari empat bagian yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas (Priyatno, 2014). Uji multikolinieritas merupakan hubungan antar variabel *independent* dalam model regresi. Ada dua metode untuk menguji multikolinieritas yaitu membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $R^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ) dan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas ini merupakan varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan dalam model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Spearman's rho* yaitu dengan melakukan korelasi pada variabel *independent* dengan residual. Pengujian dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Apabila signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi merupakan korelasi pada anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat serta regresi yang baik tidak terjadi autokorelasi. Pengambilan keputusan dengan uji Durbin Watson.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu untuk mengetahui distribusi data secara normal atau *poisson*, *uniform*, atau *exponential*. Jika nilai dari signifikansi 0,05 maka residual terdistribusi normal.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### Deskripsi variabel

Variabel kompetensi ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 4.2971 dengan tingkat variasi data ditunjukkan pada nilai standar deviasi sebesar 0.29614. Hal tersebut menyatakan bahwa pendapat atau jawaban dari responden bervariasi untuk setiap indikator kuesioner yang diberikan. Semakin kecil standar deviasi pada satu indikator maka semakin banyak jawaban responden yang mendekati nilai *mean*.

Variabel komitmen ( $X_2$ ) memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 4.2360 dengan tingkat variasi data ditunjukkan pada nilai standar deviasi sebesar 0.35327. Hal tersebut menyatakan bahwa pendapat atau jawaban dari responden rata-rata menjawab setuju mengarah ke sangat setuju untuk setiap indikator kuesioner yang diberikan. Semakin kecil standar deviasi pada satu indikator maka semakin banyak jawaban responden yang mendekati nilai *mean*.

Variabel kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 4.4400 dengan tingkat variasi data ditunjukkan pada nilai standar deviasi sebesar 0.33967. Hal tersebut menyatakan bahwa pendapat atau jawaban dari responden rata-rata menjawab setuju mengarah ke sangat setuju untuk setiap indikator kuesioner yang diberikan. Semakin kecil standar deviasi pada satu indikator maka semakin banyak jawaban responden yang mendekati nilai *mean*.

#### Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menunjukkan indikator variabel kompetensi ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan kinerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pernyataan yang mengukur ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan *valid*. Uji Reabilitas dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$  berarti reliabel. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi (X1)	0.722	Reliabel
2.	Komitmen (X2)	0.727	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0.730	Reliabel

Sumber : Data diolah, SPSS

#### Persamaan Regresi Linear berganda

Hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut,

$$Y = 2.374 + 0.167 X_1 + 0.31 X_2$$

Keterangan: Y= Kinerja;  $X_1$  = Kompetensi,  $X_2$ =Komitmen

Persamaan regresi linier di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 2.374. Hal ini menunjukkan ketika variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) memiliki nilai 2.374. Persamaan regresi linier di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai 0.167 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan variabel kompetensi maka kinerja pengrajin akan mengalami perubahan sebesar 0.167 dengan asumsi nilai variabel bebas lain yaitu komitmen bernilai tetap.

Koefisien variabel kompetensi bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan. Persamaan regresi linier di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen memiliki nilai 0.318, dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan variabel komitmen maka kinerja pengrajin akan mengalami perubahan sebesar 0.318 dengan asumsi nilai variabel bebas lain yaitu kompetensi bernilai tetap. Koefisien variabel komitmen bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan.

#### Uji Asumsi klasik

1. Uji Multikolinieritas, hasil uji multikolinieritas dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dan nilai determinasi  $R^2$  dapat dilihat bahwa nilai  $r^2$  lebih kecil daripada nilai  $R^2$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Hasil dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai r square ( $r^2$ )
X1	X2	0.029
Nilai $R^2$	0.147	

Sumber : data diolah

2. Uji Heteroskedastisitas, hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa korelasi antara variabel kompetensi ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan *unstandardized residual* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Signifikansi		
		Unstandardized Residual	X1	X2
Spearman's rho	<i>Unstandardized Residual</i>		0.594	0.892
	Kompetensi (X1)	0.594		0.398
	Komitmen (X2)	0.892	0.398	

Sumber : data diolah

3. Uji Autokorelasi pada penelitian ini disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data hasil penelitian karena hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.809 dan angka tersebut memenuhi kriteria pengujian  $DU < DW < 4-DU$  karena angka tersebut berada di antara  $1.6283 < 1.809 < 2.3717$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.
4. Uji Normalitas, hasil uji normalitas residual menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 maka data terdistribusi secara normal karena signifikansi lebih dari 0.05.

#### Uji Signifikansi Simultan (*Goodness of Fit*)

Hasil uji F atau *Goodness of Fit* memiliki nilai  $\leq 0.05$  yaitu 0.024 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan.

#### Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Hasil uji t variabel kompetensi memiliki nilai  $\geq 0.05$  yaitu 0.292 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen kompetensi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan. Hasil pengujian ini tidak sesuai dengan hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan dan hipotesis pertama ditolak.

Hasil uji t variabel komitmen memiliki nilai  $\leq 0.05$  yaitu 0.019 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen komitmen ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara individual, positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan. Hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan dan hipotesis kedua diterima.

### **Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil uji R atau koefisien korelasi sebesar 0.384 atau 38.4% menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompetensi dan komitmen terhadap variabel terikat yaitu kinerja memiliki nilai yang lemah. Sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi sebesar 0.147 atau 14.7% menunjukkan bahwa kemampuan dari kedua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebesar 0.147 atau 14.7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 0.853 atau 85.3% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesa atau uji-t statistik diperoleh hasil bahwa kompetensi memiliki nilai positif namun tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengrajin. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan dan hipotesis pertama ditolak. Hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan peralatan dan mesin yang dimiliki pengrajin kuningan di Desa Bejjong Trowulan sehingga pengrajin tidak dapat menghasilkan produk seperti hasil buatan pabrik. Selain itu, pelatihan yang selama ini diberikan kepada pengrajin kuningan tidak semua dapat diterapkan, hanya untuk menambah wawasan pengrajin kuningan dalam mengenal teknik lain dalam pengelolaan bahan logam kuningan. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan hasil dengan penelitian oleh Septiyani dan Sanny (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lalu, penelitian kedua oleh Ratnasari (2016) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesa kedua mengungkapkan bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan. Hal ini ditunjukkan dengan kondisi pengrajin kuningan bahwa komitmen pengrajin penting dalam menghasilkan kinerja yang baik. Pengrajin harus memiliki komitmen dalam menjalankan setiap pekerjaannya agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, kualitas produk terjamin, dan jumlah produk yang dihasilkan sesuai dengan yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Putra (2015) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

### **Implikasi Penelitian**

Pemerintah daerah Mojokerto atau lembaga-lembaga lain yang ingin memberikan pelatihan pada pengrajin kuningan disarankan untuk memberikan pelatihan yang sesuai dengan ketersediaan peralatan dan mesin produksi serta seminar untuk memperluas wawasan pengrajin kuningan tentang manajerial, pemasaran, dan lain sebagainya. Pengrajin kuningan dapat dilibatkan pada pelatihan tentang pengolahan bahan kuningan yang dikombinasikan dengan bahan lain seperti kayu, kaca, atau bahan lainnya. Bahkan ketua pengrajin kuningan dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan rasa percaya diri setiap karyawan pengrajin kuningan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan dalam penelitian ini ada dua. Pertama, kompetensi tidak mempengaruhi kinerja pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan. Kedua, komitmen bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin kuningan di Desa Bejjong, Trowulan.

### **Saran**

Bagi ketua kelompok pengrajin dapat memberikan motivasi guna meningkatkan rasa percaya diri karyawan pengrajin dalam hal mengungkapkan pendapat mereka dan hasil akan apa yang telah dikerjakan. Pengrajin diberikan kesempatan untuk mencoba melakukan inovasi pada produk yang dihasilkan. Lalu, komitmen dari setiap pengrajin perlu ditingkatkan terutama ketika pengrajin menyanggupi untuk memproduksi produk *custom* sesuai desain yang diberikan pembeli. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memikirkan dan

melakukan penelitian pada faktor-faktor lain selain faktor kompetensi dan komitmen sehingga peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan indikator dan variabel penelitian

## REFERENSI

American Accounting Association, Committee on Concepts and Standards for External Financial Reports. 1977. *Statement on Accounting Theory and Theory Acceptance*. Sarasota, FL:AAA.

Azra, *et al.* (2015). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pengrajin pada Usaha Kerajinan Sumatera Barat, *Poli Bisnis*, Vol. 7 No.1, pp. 1-11.

Kurniawan. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol.15 No. 1, pp. 95-118.

Lestari, *et al.* (2015). Analisis Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Kompetensi Aspek Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Pemasaran di Pengrajin Pande Besi Kabupaten Madiun, Vol. 1 No.2, pp. 1-16.

Parinding. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1 No.2, pp. 88-107.

Putra. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, Vol. 11 No.1, pp. 62-77.

Priyatno (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT PEB Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call for Paper FEB UMSIDA*, pp. 424-434.

Sanghi, S. (2016). *The Handbook of Competency Mapping: understanding, designing, and implementing competency models in organizations*. California: SAGE.

Sartika. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daera Kota Palu. *E-jurnal Katalogis*, Vol. 3 No. 1, pp. 54-65.

Septiyani & Sanny. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Beta Setia Mega. *Binus Business Review*, Vol. 4 No.1, pp. 274-282.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta..

Supiyanto. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Economia*, Vol. 11 No. 2, pp. 118- 131.

Zakiyah & Ariyanto (2016). Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 13 No.1, pp.712-725.