

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PAPUA CABANG WAMENA

DINUS KENELAK
WILLIAM AREROS
WEHELMINA RUMAWAS

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of (1) competence on employee performance at PT Bank Papua Branch Wamena, (2) organizational commitment to employee performance at PT Bank Branch Wamena and (3) competence and organizational commitment to employee performance at PT Bank Papua Branch Wamena. This research is a quantitative research using questionnaire assistance as an instrument of research. The population used in this study is PT Bank Papua Branch Wamena, and the sample is an employee of PT Bank Papua Branch Wamena. 39 respondents were taken using the Slovin formula and will use the purposive sampling method in distributing questionnaires. This study will use multiple linear regression analysis with the help of MSS. The results of the study show that the 3 hypotheses in this study were accepted.

Keywords: Competence, Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan karyawan ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Bangun (2012:6) MSDM bertujuan untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama, sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Dharma (2005: 154) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Robbins dalam Pio (2015: 235) menjadi turnover sebagai salah satu human output

dari model dasar perilaku organisasi. Terkait dengan keberadaan karyawan di dalam organisasi bisnis. Tidak jarang masuk keluar karyawan tidak terkontrol dan dapat berlangsung dengan cepat.

Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi. Wright dalam Rivai (2005: 278) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Bank Papua Cabang Wamena, Tingkat kompetensi dan komitmen yang baik antara bank papua cabang wamena dengan karyawannya, sangat diperlukan karena melalui kompetensi dan komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Peningkatan kinerja tersebut dapat meningkatkan pula kinerja Bank secara keseluruhan, yang menjadi nilai tawar bagi PT. Bank Papua Cabang Wamena, untuk bersaing dengan bank-bank lainnya.

Kinerja karyawan dan pelayanan PT. Bank Papua Cabang Wamena dapat di katakan cukup baik. Namun untuk lebih

memaksimalkan kinerja karyawan tersebut, PT. Bank Papua Cabang Wamena perlu meninjau kembali kompetensi dan komitmen karyawan terhadap organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Dengan hal ini pula yang mendorong peneliti untuk memilih judul: Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organiasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Cabang Wamena.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Pengertian kompetensi menurut Spencer (Moeheriono 2010:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi adalah hal yang dibutuhkan seseorang ketika berada dalam sebuah organisasi. Kompetensi memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan Sriwidodo dan Haryanto (2010). Kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif atau kompetensi terbaik (superior) yang beragam dan berbeda dengan pengunjuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata Rivai dan Sagala (2011:301).

Pengertian Komitmen Organisasional menurut Luthans dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: a) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu; b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; c) keyakinan

tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dessler (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Allen dan Meyer dalam piransa (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut Mangkunegara (2015: 67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi Sinungan (2000: 17).

METODOLOGI PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif pada penelitian yang dilakukan di PT. bank papua cabang wamena. Alamat jalan yos sudarso distrik wamena, kabupaten jayawijaya, propinsi papua. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Bank Papua Cabang Wamena dengan jumlah populasi 45 orang. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah rumus slovin.

Dimana sampel yang didapat dengan menggunakan rumus tersebut sebanyak 39 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan bantuan kuesioner. Penelitian

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

ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda dan korelasi dengan bantuan SPSS untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan, variabel komitmen organisasional dengan kinerja karyawan dan variabel kompetensi dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Langkah-langkah yang akan ditempuh dalam analisis data setelah kuesioner ditabulasi adalah: 1) Membuat tabel distribusi variabel kompetensi. 2) Membuat tabel distribusi variabel komitmen organisasional. 3) Membuat tabel distribusi variabel kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Analisis Secara Parsial Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien korelasi $r = 0,995$ menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,913.05$ mengindikasikan bahwa hipotesis membuktikan variabel kompetensi secara langsung pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Wamena dapat diterima. Hal ini bermakna bahwa semakin baik kompetensi akan semakin baik pula kinerja karyawan. Mengingat koefisien pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan bertanda positif yang mengindikasikan adanya pengaruh positif. Kompetensi yang dimiliki karyawan semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Temuan penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Wibowo (2007) yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Pernyataan tersebut menggambarkan kompetensi sebagai motor penggerak dari suatu kinerja, dan tinggi rendahnya kualitas dari suatu kinerja, dan baik buruknya kinerja dari pelaksanaan kegiatan tertentu. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Afiyah Mukhtar (2017), Zaim et.al (2013), dan Rahayuningsih Maelani (2018) dengan hasil penelitiannya bahwa

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Secara Parsial Komitmen Organisasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien korelasi $r = 0,881$ menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,776$. Mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Wamena dapat diterima. Mengingat koefisien pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan positif, maka mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, memberikan makna bahwa semakin kuat komitmen organisasional, akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, dapat di katakan penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Meyer et al. Dalam piransa (2014) dimana komitmen organisasional memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. begitu juga dengan pendapat robbins dan judge, (2008) bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara empiris hasil penelitian ini memperkaya hasil penelitian yang dilakukan oleh Pio, Nimran dan Hamid (2015), Akbar, Musadieg dan Mukzam (2017), Septiani, Sunuharyo dan Prasetya (2016), dan Putri (2017). Khusus penelitian di Indonesia dengan obyek yang identik dengan penelitian ini di wilayah Semarang di lakukan oleh Wagiman dan Sutanto (2018) menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Secara Simultan Kompetensi (X1) Dan Komitmen Organisasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien korelasi $r = 0,974$ menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,949$. Mengindikasikan bahwa

hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Wamena dapat diterima. Mengingat koefisien pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan positif, maka mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, memberikan makna bahwa semakin kuat kompetensi dan komitmen organisasional, akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis statistik ini sesuai dengan teori dan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Bangun (2012) dan Piransa (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen organisasional merupakan bagian (elemen) yang saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara empiris hasil penelitian ini memperkaya hasil penelitian yang dilakukan oleh Arnu (2017), Ataunur dan Ariyanto (2015) dan Rizal, Maesyar dan Jalil (2015) menemukan bahwa kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan komitmen organisasional berada dalam posisi yang cukup strategis selain daripada variabel lainnya diluar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis menunjukkan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Wamena, jadi jika karyawan memegang teguh prinsip dan aturan organisasi yang ada di PT Bank Papua Cabang Wamena maka semakin tinggi kinerja yang diberikan kepada organisasi.
2. Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank

Papua Cabang Wamena, jika karyawan mengetahui pentingnya komitmen organisasional maka karyawan tersebut akan loyal pada organisasi.

3. Hasil analisis menunjukkan Kompetensi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Wamena kedua variabel diatas saling melengkapi sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat.

SARAN

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan hendaknya terus mempelajari potensi-potensi yang ada dalam organisasi mengingat masih banyak unsur-unsur yang meningkat untuk mencapai tujuan yang sudah ada. Kompetensi dan komitmen organisasional yang baik dapat membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi.
2. Bagi PT Bank Papua Cabang Wamena hasil analisis menunjukan bahwa kompetensi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu perlu meningkatkan kinerja kerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan kompetensi dan komitmen organisasional, begitu juga para karyawan harus lebih sadar akan tugas dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.
3. Bagi manajemen PT Bank Papua Cabang Wamena diharapkan penelitian ini bisa menjadi masukan dan tambahan pengetahuan sehingga bisa memaksimalkan kinerja yang ada dengan meminimalisir masalah-masalah yang ada pada perusahaan serta memegang teguh kompetensi dan komitmen organisasional sehingga dapat bersaing dengan secara baik kedepannya. Karena hasil analisis menunjukan kompetensi dan

komitmen organisasional memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnu, P. A. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang. *Value Journal of Management and Business*. Volume 2. No. 1. Hal. 160-174.
- Ataunur, I. Ariyanto, E. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk. *Jurnal Telaah Bisnis*. Volume 16. No. 2. Hal. 135-149.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dharma, A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, P.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mukhtar, A. 2017. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar. *Jurnal PAMJou*. Volume 1. No. 2. Hal. 205-228.
- Moehersono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Surabaya.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Kepel Press. Yogyakarta.
- Pio, R. J. Nimran, U. Alhabsji, T. Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan, *Derema Jurnal Manajemen*. Volume 10. No.1. Hal. 22 - 60.
- Piransa, D. J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Putri, D. E. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). *Jurnal JOM FISIP*. Volume 4. No. 2. Hal 1-10.
- Rahayuningsih, S. Maelani, N. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Jurnal Prosiding SENDI_U*. Volume 3. No. 1. Hal. 726-736.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Rizal, S. Maesyar, A. Jalil A. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Volume 11. No. 1. Hal. 50-71.
- Robbins S. P. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Septiani, M. Sunuharyo, S. B. Prasetya A. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 40. No. 2. Hal 98-105.
- Sinungan, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sriwidodo dan Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 4. No. 1. Hal. 47-57.
- Wagiman, S. Sutanto, A H. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang). *Jurnal Prosiding SENDI_U*. Volume 3. No. 1. Hal. 566-574.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada. Jakarta.

Zaim, H. Mehmet, F. Y. Omer, F. U. 2015. *Analyzing The Effect of Individual Competencies of Performance : A Field Study in Services Industries in Turkey*. *Journal of Global Strategic Management*. Volume 4. No 2. Hal. 67-77.