PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PAPUA CABANG LANI JAYA TIOM

EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMPETENCY AND COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PAPUA BRANCH BANK LANI JAYA TIOM

Oleh:
Simina Tabuni[1]
Olivia S. Nelwan[2]
Greis M. Sendow[3]

[123]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:
[1]siminatabuni477@gmail.com
[2]olivia.nelwan@gmail.com
[3]greis5sendow@gmail.com

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Papua, 2) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Papua, dan 3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Kompentensi sebagai keahlian sesorang untuk mewujudkan pada tingkat kerja yang maksimal di tempat kerja, termasuk bagaimana karyawan menerapkan keterampilan dan wawasan dalam suasana yang baru. Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi organisasi atau perusahaan. Pendekatan metode penelitian kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan, maka karyawan memiliki kompetensi yang tinggi untuk perusahaan.

Kata Kunci: kompotensi, komitmen organisasi, kinerja karyawan

Abstract: *The objectives of this study are (1) to determine the effect of competence on employee performance at Bank Papua (2) to determine the effect of organizational commitment on employee performance at Bank Papua (3) to determine the effect of competence and organizational commitment on employee performance simultaneously. Competence is a person's expertise to achieve maximum work levels in the workplace, including how employees apply skills and insights in new situations. Organizational commitment is the identification of employees towards approval to achieve the mission of the organization or company. The approach of quantitative/statistical research methods, with the aim of testing the established hypothesis. Based on the analysis results show that competence has a positive and significant effect and organizational commitment does not have a significant effect, then employees have high competence for the company.*

Keywords: *competence, organizational commitment, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia disini adalah karyawan yang merupakan kekayaan (*asset*) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan karyawan yang berkualitas di mana mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi (Hasibuan, 2016 :10). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat

keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Agar aktifitas menajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Manajemen sumber daya manusia mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan sefisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika. Salah satu faktor yang mempegaruhi tingkat keberhasilan adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi di tompang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Kinerja dapat diukur jika seorang atau sekelompok karyawan memiliki kriteria atau parameter kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satunya dengan penilaian prestasi atau penilaian kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antara karyawan dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing karyawan.(Moeheriono, 2012: 9697). Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan pegawai dalam menjalankan tugasnya di dalam suatu organisasi.

Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan menjadi salah satu human output dari modal dasar perilaku organisasi.(Wirawan,2009:9). Terkait keberadaan karyawan didalam organisasi bisnis. kompetensi menerapkan keterampilan atau pengetahuan yang di buktikan oleh pengalaman seseorang dalam suatu bidang tertentu sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh Karyawan Bank Papua Cabang Lani Jaya Tiom, memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tangung jawab sebagai karyawan bank sesuai dengan visi PT. Bank yaitu menjadi bank regional yang kuat, terpercaya, berdaya saing, dan mendukung pembangunan ekonomi di tanah Papua secara umum dan khusus di Lani Jaya, Ibu Kota Tiom. Maka karyawan memiliki kemampuan dan mencerminkan karyawan bank yang sehat, Berkinerja baik yang dapat diperkirakan ataupun tidak dapat diperkirakan, sehingga karyawan bank menjadi terpercaya oleh seluruh pihak yang mempunyai kempampuan atau kinerja yang dimiliki oleh karyawan bank itu sendiri. Melalui kompetensi dan kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan itu mencerminkan bahwa bank papua cabang lani jaya tiom mamiliki keunggulan dalam membantu dan berkontribusi secara signifikan bagi pertumbuhan dan pemerataan pembangunan daerah.

Komitmen organisasi sering disebut sebagai: a) keingininan yang kuat untuk berusaha keras sesuai keinginan anggota organisasi tertentu: b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi: c) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.(Desller 2014). Komitmen organisasi bank Papua cabang lani jaya tiom, memiliki komitmen bahwa bank Papua cabang Lani Jaya Tiom, mencerminkan dan berkontribusi menunjang pembangunan daerah dan pemerataan kesejahteraan bagi masyarakat, sehingga karyawan bank secara lansung maupun, tidak langsung terhadap pemeretaan dalam pembangunan daerah, sesuai visi bank Papua. Bank papua juga memiliki keunggulan tersendiri dan memiliki komitmen untuk bersaing dengan kemajuan di bank Papua, yang ada di Papua dan Papua barat ataupun bank-bank lainya. Dan bank Papua Cabang Lani Jaya Tiom sebagai bank milik pemerintah daerah atau kota sehingga bank papua memiliki tujuan untuk menelolah keuanggan daerah yaitu sebagai pemengang kas daerah dan membantu meningkatkan ekonomi daerah.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Papua
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Papua
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Rachmawati (2018: 1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efekfivitas dan efisien atau mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan.

Kompetensi

Kerka (1998:2) mengatakan bahwa kompetensi sebagai komponen bersifat individual, menekankan hasil (apa yang diketahui dan dapat dilakukan individu), dan memungkinkan jalur yang fleksibel untuk mencapai hasil membuat sejelas mungkin apa yang harus dicapai dan standar untuk mengukur prestasi.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompentensi karyawan suatu perusahan, indikator kompentensi menurut Ruky dalam, Vadiha dkk (2017) yaitu:

1. Karakter Pribadi
   Karater pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi
2. Konsep Diri
   Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimilki seseorang.
3. Keterampilan
   adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
4. Motivasi Kerja
   Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Komitmen Organisasi

Sopiah (2008: 155) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), komitmen organisasi adalah suata keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keingginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Ada tiga dimensi terpisa komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen Efektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan, yaitu nilai ekomoni yang di rasa dari bertahan dalam suatu organisasi bilah dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mugkin berkomitmen kepada pemberi kerja karna iya di bayar tinggi dan, merasa bahwa pengunduran diri dari prusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normative, yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etistis

Kinerja Karyawan

Praewirosentono dan Primasari (2015) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan suatu dengan moral maupun etika.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mahtis dan Jackson (2013:22), Indikator kinerja terdiri dari:

1. Kuantitas
   Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah jumlah unit jumla siku aktivitas yang dilesasikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang di hasilkan.
2. Kualitas
   Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas perkerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disesuaikan di awal waktu sampai menjadi output

4. Kehadiran
   Kehadiran karyawan baik dalam masuk kerja. Pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu .
5. Kemampuan kerja sama
   Kemampuan kerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2021) dengan judul pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. Penelitan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Skill* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Manado. Hasil penelitian menunjukan bahwa: 1) 1ompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo, 2) komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo, dan 3) kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo. Selain itu dalam penelitian ini mendapatkan nilai kontribusi sebesar 90,1% variabel kinerja yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwandika, Martini dan Verawati (2019) dengan judul pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis 1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta variabel disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Herman (2019) dengan judul pengaruh kompetensi, karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Chailandana Inti Permata. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengkaji mengenai pengaruh dari kompetensi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Chalidana Inti Permata. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis 1: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank

Kompetensi: Untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerjaan, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

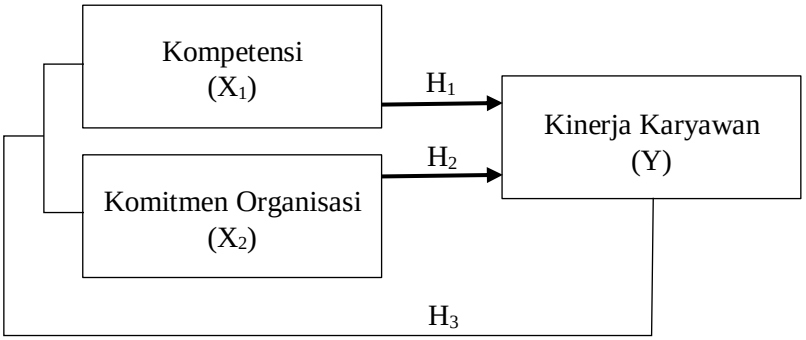
Hipotesis 2: Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi. Tiga sikap yang menyakut organisasi yaitu indentifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. karyawan yang memiliki loyalitas akan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan berkeinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi. adapun yang menjadi dimensi dan indikator komitmen organisasi yaitu normative, komitmen efektif dan komitmen kontinu.

Hipotesis 3: Kompetensi, Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Bank

Kinerja Karyawan: kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Model Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian
Sumber: Kajian Teori, 2022

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank papua, baik secara simultan atau parsial.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian merupakan cara ilmia mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada giliranya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengatisipasi masalah dalam bisnis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penggumpulan data menggunakan intrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan mulai dari persiapan sampe hingga penyusunan laporan. Tempat penelitian di PT. Bank Papua Cabang Lanny Jaya Tiom.

Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa populasi di artikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Bank Papua Tiom. Jumlah populasi karyawan bank berjumlah 32 Orang Karyawan tetap Bank Papua. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Papua Lanny Jaya Tiom berjumlah 32 orang yang merupakan jumlah sampel. teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan yaitu sensus atau jenuh.

Sumber Data

Sugiyono (2013:87) mengatakan bahwa data primer adalah data yang di peroleh dari data observasi penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang di bagikan kepada responden. Kuesioner ini digunakan untuk kompetensi dan komitmen organisasi kepada para karyawan. Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langung kepada para pegawai dimana hasil dari data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Data sekunder ini diperolah dari sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Teknik Pengumpulan data

Endang (2018:64) mengemukakan bahwa dalam proses pengumpulan data mengunakan satu atau berapa metode. Jenis metode yang dipilih dan digunakan dalam pengumpulan data tentunya harus sesuai dengan

sifat dan karakteristik penelitian yang di lakukan. Kualifikasi pengambilan data perlu dipertimbangkan. Teknik pengumpulan data yaitu melalui interview (wawancara), kuesioner dan observasi.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data primer ini, penelitian mengunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan SPSS versi 22.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sat atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validasi di lakukan dengan melakukan korelasi private atau masing-masing skor indikator. Hasil analisis korelasi private dengan melihat output *pearson correlation* (Ghozali, 2013).

Uji Realibilitas

Uji reabilitas data adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reabilitas atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dapat dikatakan reabilitas jika memberikan nilai *Cronboc'shAlpha*> 0,70. Sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak *realiable* (Gozhali, 2012:47).

Teknik Analisis

Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaru variabel bebas yaitu: kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) persamaan regresi linier beganda adalah: $Y=a+ b_1X_1+b_2X_2+e$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2012:160) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atu tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal dan mendekati normal, untuk mendekteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Data pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar disekitar garis diangonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas, sedangkan jika data menyebar lebih jau dan tdk mengikuti arah garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012:105) mengatakan bahwa uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolineritas dilihat dari seberapa VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi. Toleransi mengukur variabel independen yang terlihat yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai ***t****oleransi* yang rendah sama dengan nailai VIF tinggi (karena VIF = 1/ *tolerance*). Nilai *cut off* yang umum di pakai untuk menujukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* > 0,01 atau sama dengan nilai VIF <10.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012:139) mengatakan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Uji Hopotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2012:98) bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukan dalam model; mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung >F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima; atau jika sig < 0,05
2. Jika nilai F hitung <F tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak; atau jika sig.> 0,05

Untuk membuktikan hipotesis pertama digunakan uji F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$

H_a = minimal satu b # 0

Pengujian melalui uji F atau variasinya adalah dengan membandingkan F hitung (Fh) dengan F tabel (Ft) pada $x = 0,05$.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (*partial*) dalam mejelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali 2013: 98). Untuk membuktikan hipotesis kedua digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberhasilan koefisien regresi dengan rumus sebagai berikut:

H_0: $b_1=b_2=b_3=0$

H_a: $b_1 \# b_2 \# b_3 \# 0$

Pengujian dilakukan dengan uji t dengan membandingkan t hitug (Th) dengan tabel (tt) pada $x = 0,05$

1. Jika th > tt , maka H_0 diterima; atau jika sig < 0,05 artinya :
   a. Variabel bebas tidak padat menerapkan variabel tidak bebas, dan
   b. Tidak ada pengaruh di antara tiga variabel yang di uji
2. Jika th < tt, maka Ho ditolak ; atau jika sig .> 0,05 artinya *:*
   a. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas, dan
   b. Tidak ada pengaruh diantara tiga variabel yaitu diuji.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya menukar seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Ghozali, 2013:46).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

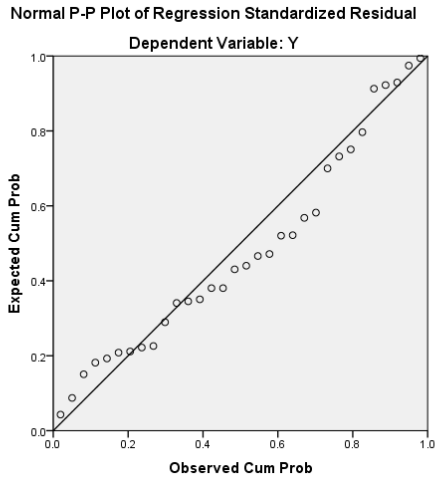
Variabel	Pernyataan	*Sig.*	Status	*Cronbach Aplha*	Ket
Kompetensi (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,908	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.5}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.6}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.7}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.8}$	0,000	Valid		Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Valid	0,853	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.5}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.6}$	0,000	Valid		Reliabel

Kinerja Karyawan (X_3)	Y_1	0,000	Valid	0,945	Reliabel
	Y_2	0,000	Valid		Reliabel
	Y_3	0,000	Valid		Reliabel
	Y_4	0,000	Valid		Reliabel
	Y_5	0,000	Valid		Reliabel
	Y_6	0,000	Valid		Reliabel
	Y_7	0,000	Valid		Reliabel
	Y_8	0,000	Valid		Reliabel
	Y_9	0,000	Valid		Reliabel
	Y_{10}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Output SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. ***Normal Probabilitas Plot***
Sumber: *Output* SPSS 22, 2022

Gambar 2 Terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinerietas
Tabel 2. Nilai *Variance Inflation*

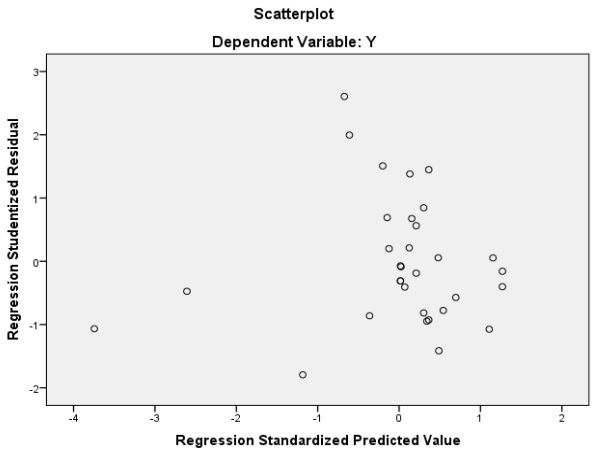
Variabel	VIF
Kompetensi (X_1)	2.105
Komitmen Organisasi (X_2)	2.105

Sumber: Output SPSS 22, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejalah multikolineritas dalam model.

Hasil Uji Heterokedasitisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 *scatterplot* dimana Gambar 3 menunjukkan bahwa hasil uji Heterokedastisitas semua titk tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan adanya Heterokedastisitas.



Gambar 3. ***Scatterplot***
Sumber: *Output* SPSS 22, 2022

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. ***Model Summary***

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.974	.763	.0747	4.29093

a. Dependent variabel: kinerja
b. *Predictors (constant)*: komitmen organisasi, kompetensi
Sumber: Output SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,974. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi secara simultan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang di hasilkan pada model 1adalah 0,763. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu kompetensi (X_1) komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 76.3 dan sisanya 42.9% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji F – Secara Simultan

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS versi 22, maka dapat deketahui hasil uji F- secara simultan dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis uj F- secara simultan dapat ditunjukkan pada tabel 4 yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji F

1	*Model*	*Sum of Squares*	*Df*	*Mean Square*	*F*	*Sig*
	Regression	1720.924	2	860.462	64.733	0.000
	Residual	533.951	29	18.412		
	Total	2254.875	31			

a. Dependen variabel: kinerja karyawan
b. *Prediktors (constan)*: komitmen organisasi, kompetensi
Sumber: Output SPSS 22, 2022

Berdasakarn hasil analisis pada tabel 4. didapatkan Uji simultan (Uji F) dengan tingkat signifikan p-volume = 0,000< 0,05, maka Ha diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Hasil Uji t – Secara Parsial

Hasil analisis uji t-secara parsial dapat diketahui dari tabel koefisien output SPSS Versi 22. Uji t-secara parsial dilakukan untuk menguji keberartian koefisien regresi variabel bebas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig*
	B	***Std. Error***	***Beta***		
1 *(Constant)*	3.946	3.932		1.003	.324
Kompetensi	.865	.167	.677	5.165	.000
Komitmen Organisasi	.403	.213	.248	1.892	.069

Sumber: Output SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 didapatkan uji parsial (uji t) dengan variabel kompetensi (X_1) memiliki tingkat signifikan p- value = 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki tingkat signifikan p-value = 0,069 < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang dinyatakan komitmen organisasi secara parsial berpegaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah: $Y = a + 0{,}865X_1 + 0{,}403X_2 + e$.

Dimana,

Y = 3,946
b_1 = 0,865
b_2 = 0,403
X_1 = komitmen organisasi
X_2 = kinerja karyawan
e = error (variabel lain), yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi (X_1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,865 < 0,05 artinya hipotesis satu (H_{a1}) diterima dan H_0 ditolak. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Zulfikar (2019) yang menyimbulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan bank papua cabang lanny jaya tiom, yang memiliki karakteristik pribadi secara fisik aau respon yang dilakukan secara konsisten. Sehingga kinerja karyawan memiliki konsep diri dari perangkat sikap sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seorang karyawan bank. Dan memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu dengan motivasi kerja secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing dan memilih suatu perilkau karyawan terhadap kinerja karyawan dengan sejumlah aksi atau tujuan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi (X2) memiliki signifikan sebesar 0,403 > 0,05 artinya hipotesis dua (H_{02}) diterima dan H_{a2} ditola. Yang berarti komitmen organisasi tidak memiliki impak secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, dkk (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan bank papua cabang lanny jaya tiom, memiliki komitmen yang efektif dengan perasaan dan emosional yang tinggi dan memiliki keyakinan dalam nilai-nilainya oleh karyawan dalam komitmen. Sehingga nilai ekonomi dirasa bertahann dalam suatu organisasi. maka komitmen karyawan dijaga secara efektif agar seorang karyawan tidak menginggalkan organisasi tersebut. Sehingga karyawan bank papua cabang lanny jaya dapat bertahan dalam organisasi sesuai dengan komitmen.

Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dan komitmen organisasi tidak berpengaruhsignifikan, maka karyawan memiliki kompetensi yang tinggi untuk perusahaan, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya perlu ditingkatkan komitmen organisasi agar karyawan lebih memiliki keterikatan dan kesediaan terhadap PT bank. Komitmen organisasi lebih fokus pada kepercayaan karyawan terhadap organisasi juga penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keingginan kuat dan loyalitas untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi. Jika karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja dengan baik dan akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dan pada akhirnya mereka tidak akan meninggalkan organisasi karena mempunyai komitmen terhadap organisasi tinggi. Hasil kinerja karyawan yang dicapai oleh karyawan bank papua cabang lanny jaya tiom, dengan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan jumlah yang diselesaikan oleh karyawan dengan tugas dan tanggung jawab tang diberikan. Dengan kualitas kerja yang dapat dihasilkan serta kemampuan terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan ketepatan waktu yang dapat diukur sesuai dengan pandangan karywan terhadap suatu tugas yang diberikan hingga waktu sampai menjadi output. Dengan kehadiran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Dengan kemampuan kerja sama karyawan bank dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang berguna.

Hasil penelitian ini didukung dari penelitian Solaiman (2019) yang menyimbulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, dkk (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: 1) kompetensi secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Papua, 2) komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Papua, 3) Hubungan yang signifikan antara variabel bebas kompetensi antara variabel yaitu komptensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetapi masi ada nilai yang tidak signifikan yaitu komitmen onrganisasi ini akan menajdi tantanggan bagi perusahaan PT. Bank Papua untuk terus melaksanakan perubahan kinerja berbasisis kompetensi dan menciptakan birokrasi yang sehat dan baik bagi perusahaan PT. Bank Papua untuk mencapai misi organisasi atau perusahaan.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah untuk mewujudkan keahlian seseorang pada tingkat kerja kompetensi agar karyawan lebih memiliki keterampilan dan wawasan dalam suasana yang baru professional dan memuat samua sagi tata laksana kinerja, wawasan, sikap maupun peranan perkembangan organisasi atau perusahaan. untuk meningkatkan kinerya karyawan salah satunya perlu ditingkatkan komitmen organisasi agar karyawan lebih memiliki keterampilan dan kesetiaan terhadap PT bank melalui peningkatan partisipasi dan kesadaran akan pentingnya pemahaman visi dan misi bank tersebut agar diperhatikan tingkat kepuasan kerja kayawan yang masi rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, Vol.2, No.2.* Hal.158-168. https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/33/34. Diakses 06 Agustus 2022.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 14. Jakarta: PT. Rineka Empat.

Dessler Dalam Priansa, Donni, 2014 *Perencanaan Dan Pengembangan* SDM. Alfabeta Bandung

Endang. (2018). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif.* Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Research and Development (R & D). Jakarta 13220.

Ghozali. I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivate Dengan Program IBM SPSS 20.* Semarang: Penerbit. Universitas Diponegoro.

_____. (2013). *Aplikasi Analisis Multivaete. Semarang:* Universitas Diponegoro.

Kerka, S. (1998). *Competency-Besed Educion and Training :* Myths and Realites". ERIC/ ACVE. Retrieven July 1, 2003, from Http: / / ericacve. Org / deogen. asp?tbl=mr&ID=65, presently Available at. http://www.erc.ed.gov/

Mathis Robert L dan John H. Jackson (2013:22). *Manajemen sumber daya manusia. Buku 1, alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hei, Salemba Empat Jakarta*

Mc. Clelland. dalam Edy Sutrsno dkk (2015). *Manajemen sumber daya manusia,*(Jakarta: kencana prenamedia Group 2021 hlm 202

Moeheriono.(2012.). *Pengukuran Kinerja Berbasis Potensi*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.

Praewirosentono, S dan Primasari, D. (2015). *Kinerja dan Motivasi Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.

Rachmawati. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Suwandika, I. P. N., Martini, L. K. B dan Verawati, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis I. *Seminar Nasiona INOBALI Inovasi Baru dalam Penelitian Sains, Teknologi Humaniora.* https://eproceeding.undwi.ac.id/index.php/inobali/article/view/78. Diakses 06 Agustus 2022.

Wirawan (2009). Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori aplikasi dan penelitan. Jakarta. Penerbit:salembang 4

Wahyuni, S dan Suhermin. (2019). Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chailandana Inti Permata. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.8, No.10.* Hal.1-19. http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2573. Diakses 06 Agustus 2022.