

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH
PASAR JAYA JATINEGARA**

Fitri¹ dan Sri Widodo²

^{1,2}Mahasiswa dan Dosen Manajemen Unsuraya
¹fsfitri18@gmail.com dan ²wiedsa82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Staf Divisi Usaha dan Operasi Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya Jatinegara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi 35 karyawan Staf Divisi Usaha dan Operasi dan sampel 35 karyawan berdasarkan metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,2%; 2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 49,6%; 3) Kompetensi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 91,4%, sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *kompetensi kerja, komitmen organisasi, kinerja*

PENDAHULUAN

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Pasar Jaya sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perpasaran di DKI Jakarta memprioritaskan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja optimal. Karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya harus dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja (Wibowo, 2017: 271). Namun penilaian kinerja karyawan Perumda Pasar Jaya Jatinegara mengalami penurunan pada setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan rendahnya kinerja tersebut disebabkan oleh kurang terampilnya dalam merespon tugas, sehingga mengakibatkan terjadinya keluhan para pedagang terhadap orientasi pada pelayanan.

Zwell (dalam Wibowo, 2014: 276) menyatakan bahwa salah satu indikator kompetensi kerja adalah orientasi pada pelayanan. Rendahnya kompetensi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini relevan dengan penelitian Aulia (2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perumda Pasar Jaya Jatinegara sangat selektif dalam mengangkat karyawan tetap, akibatnya berdampak terhadap rendahnya masa kerjanya. Karyawan yang memiliki masa kerja rendah menunjukkan rendahnya komitmen organisasi. Menurut Ivancevich (dalam Wibowo, 2017: 429) bahwa komitmen karyawan pada organisasi sangat

menentukan keberhasilan kinerja organisasi, karena karyawan yang berkomitmen pada organisasi akan lebih produktif. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja. Jika komitmen organisasi karyawan tersebut rendah, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini relevan dengan penelitian Putra (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah kompetensi kerja dan komitmen organisasi sangat sensitif karena menjadi kriteria utama bagi karyawan untuk mencapai kinerja. Jika kompetensi kerja dan komitmen organisasi karyawan rendah, maka kinerja karyawan akan rendah. Hal ini relevan dengan penelitian Aulia (2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangaji, 2018: 350). Colquitt et al. (2015: 33) menyatakan: “*Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively*

or negatively, to organizational goal accomplishment”. Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai-nilai yang terangkum pada tingkah laku pegawai baik positif atau negatif untuk pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Edison et al. (2016: 206) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dimensi relevan dalam penelitian ini, yaitu: Hasil kerja, Perilaku kerja. Sedangkan indikator kinerja yang relevan dan dipilih dalam penelitian yaitu: Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, Efektif tugas, Disiplin kerja, Kerjasama (Wirawan, 2014: 733).

Disintesis kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas pada suatu organisasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan, yang tercermin dari dimensi: Hasil kerja, Perilaku kerja; dan indikator: Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, Efektif tugas, Disiplin kerja, Kerjasama.

Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan

serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017: 271). Aguinis (2013: 112) menyatakan: “*Competencies are measurable clusters of knowledge, skills, and abilities (KSAs), that are critical in determining how results will be achieved*”. Kompetensi adalah kluster terukur dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang penting dalam menentukan bagaimana hasil yang akan dicapai. Dimensi kompetensi yang relevan dalam penelitian ini, yaitu: Pengetahuan, *Task Achievement*,) *Relationship*. Sedangkan indikator kompetensi kerja yang relevan dan akan digunakan penelitian yaitu: Mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, Melakukan pembelajaran yang efektif dan efisien di perusahaan, Orientasi pada hasil, Inovasi, Peduli pada kualitas, Orientasi pada pelayanan, Penyelesaian konflik, Perhatian pada komunikasi (Zwell dalam Wibowo, 2014: 276).

Disintesis kompetensi kerja adalah suatu kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan, yang tercermin dari dimensi: Pengetahuan, *Task Achievement*, *Relationship*. Sedangkan indikator kompetensi kerja yang relevan dan akan digunakan penelitian yaitu: Mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, Melakukan pembelajaran yang efektif dan efisien di perusahaan, Orientasi pada hasil, Inovasi, Peduli pada kualitas, Orientasi pada

pelayanan, Penyelesaian konflik, Perhatian pada komunikasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibat dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi (Gibson et al. (dalam Wibowo, 2017: 430). Menurut Wirawan (2014: 714-715) komitmen organisasi sebagai perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterikatan psikologis, artinya karyawan merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Para anggota organisasi memiliki komitmen dan keterkaitan secara fisik terhadap organisasinya. Jika komitmen para pengikut terhadap organisasinya tinggi, mereka akan melaksanakan tugasnya secara maksimal dan menghasilkan kinerja tinggi.

Dimensi komitmen organisasi yang relevan, yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Keberlanjutan, Komitmen Sementara (batu loncatan). Sedangkan indikator komitmen organisasi yang relevan, yaitu: Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi, Loyal kepada organisasi, Takut kehilangan teman sekerja yang baik, Jaminan sosial lebih baik, Menjadi anggota organisasi hanya sebagai batu loncatan untuk menjadi anggota organisasi lain, Keinginan meninggalkan organisasi, Percaya ada

organisasi lebih baik dari tempat bekerjanya sekarang (Wirawan, 2014: 715).

Disintesis komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan secara psikologis dan fisik tentang keinginan karyawan yang kuat untuk selalu tetap bertahan bekerja dan loyal serta bertanggung jawab terhadap organisasi, yang tercermin dari dimensi: Komitmen afektif, Komitmen keberlanjutan, Komitmen sementara (batu loncatan); dan indikator: Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi, Loyal kepada organisasi, Takut kehilangan teman sekerja yang baik, Jaminan sosial lebih baik, Menjadi anggota organisasi hanya sebagai batu loncatan untuk menjadi anggota organisasi lain, Keinginan meninggalkan organisasi, Percaya ada organisasi lebih baik dari tempat bekerjanya sekarang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan metode survei. Jumlah populasi 35 karyawan Staf Divisi Usaha dan Operasi Perumda Pasar Jaya Jatinegara. Teknik sampling jenuh dipilih karena jumlah sampel kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Widodo, 2017: 69). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi $\alpha = 0,05$	Nilai Signifikansi Kolmogorov Smirnov	Keterangan
Y	0,05	0,200	Normal
X ₁	0,05	0,200	Normal
X ₂	0,05	0,179	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 22, 2021

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas disajikan pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation From Linearty Sig.	Standar Signifikansi	Keterangan
Y - X ₁	0,348	0,05	Linear
Y - X ₂	0,683	0,05	Linear

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa untuk uji linearitas yang telah di uji dengan menggunakan SPSS 22, diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* pada variabel kompetensi kerja (X₁) sebesar 0,348, dan variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,683. Disimpulkan bahwa semua variabel yang telah diuji dinyatakan memiliki hubungan yang linear.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda terdiri dari *constant*, kompetensi kerja (X₁), dan komitmen organisasi (X₂). Hasil uji analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.432	6.353		.540	.593
	X1	.422	.091	.447	4.627	.000
	X2	.496	.088	.548	5.665	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 22, 2021

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,432 + 0,422 X_1 + 0,496 X_2 + \epsilon$$

Y = Kinerja

X₁ = Kompetensi Kerja

X₂ = Komitmen Organisasi

Dari hasil persamaan regresi linear berganda, analisis dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,432, artinya jika koefisien kompetensi kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) bernilai 0, maka diperoleh nilai kinerja sebesar 3,432.
- X₁ : Koefisien regresi kompetensi kerja (X₁) sebesar 0,422. Artinya, jika variabel kompetensi kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 42,2%. Atau jika kenaikan satu kesatuan pada variabel kompetensi kerja, maka peningkatan pada kinerja sebesar 0,422 satuan.
- X₂ : Koefisien regresi komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,496. Artinya, jika variabel komitmen organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 49,6%. Atau jika kenaikan satu

kesatuan variabel komitmen organisasi, maka peningkatan pada kinerja sebesar 0,496 satuan.

Hipotesis Parsial

Uji hipotesis parsial (Uji t) terdiri dari *constant*, beban kerja (X₁), dan lingkungan kerja (X₂). Hasil uji hipotesis parsial (Uji t) disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.432	6.353		.540	.593
	X1	.422	.091	.447	4.627	.000
	X2	.496	.088	.548	5.665	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 22, 2021

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) untuk kompetensi kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai *t*_{hitung} sebesar 4,627 > *t*_{tabel} 2,039, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Staf Divisi Usaha dan Operasi Perumda Pasar Jaya Jatinegara.

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) untuk komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai *t*_{hitung} sebesar 5,665 > *t*_{tabel} 2,039, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Disimpulkan: H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Staf Divisi Usaha dan Operasi Perumda Pasar Jaya Jatinegara.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) terdiri dari: *constant*, kompetensi kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2), serta kinerja (Y) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.908	2.819
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 22, 2021

Hasil koefisien determinasi, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,914 atau (91,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 91,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kompetensi kerja dan komitmen organisasi, sedangkan 8,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Kompetensi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 42,2%. Artinya, memiliki kompetensi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika kompetensi kerja karyawan tinggi, maka hasil kerjanya tinggi, sehingga kinerja karyawan juga akan tinggi.

Secara teoretik, penelitian ini relevan dengan Aguinis (2013: 112) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kluster terukur dari pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan, yang penting dalam menentukan bagaimana hasil yang akan dicapai. Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Agustian et al. (2018), Putra (2019), Rachmaniza (2020), Widodo (2020), Aulia (2021) yang menyimpulkan kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik menunjukkan bahwa kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Staf Divisi Usaha dan Operasi Perumda Pasar Jaya Jatinegara.

2. Komitmen Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 49,6%. Dengan meningkatnya komitmen organisasi, maka akan meningkatkan kinerja.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Colquit (dalam Wibowo, 2017: 430) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian Agustian et al. (2018), Putra (2019), Widodo (2020), Aulia (2021) yang menyimpulkan komitmen organisasi secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritik dan pembuktian secara empirik menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Staf Divisi Usaha dan Operasi Perumda Pasar Jaya Jatinegara.

3. Kompetensi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja

Analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 91,4%. Sedangkan sebesar 8,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Secara teoretik, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Wibowo (2017: 271) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Gibson et al. (dalam Wibowo, 2017: 430) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibat dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Agustian et al. (2018),

Putra (2019), Rachmaniza (2020), dan Aulia (2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Staf Divisi Usaha dan Operasi Perumda Pasar Jaya Jatinegara.

KESIMPULAN

1. Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Staf Divisi Usaha dan Operasi Perumda Pasar Jaya Jatinegara sebesar 42,2%.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Staf Divisi Usaha dan Operasi Perumda Pasar Jaya Jatinegara sebesar 49,6%.
3. Kompetensi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Staf Divisi Usaha dan Operasi Perumda Pasar Jaya Jatinegara sebesar 91,4%. Sedangkan sebesar 8,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Agustian, Ferry Andre, Djoko Poernomo, Zarah Puspitaningtyas. (2018). *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*. 17(2). ISSN Cetak: 0853-2516, ISSN Online: 2620-7451.
- Aulia, Vaidatul. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. 1(2). ISSN Online : 2774-5228.
- Colquitt, A. J., A. J., LePine, & Wesson, M. J. (2015). *Organization Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace 4th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-1*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, Bagus Nyoman Kusuma, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi. (2019). Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Duta Bali. *Jurnal Satyagraha*, 2(1). ISSN: 2620-6358.
- Rachmaniza, Shafira. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Jurnal Prosiding Manajemen*, 6(1). ISSN : 2460-6545.
- Sopiah & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- _____ (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widodo, Sri. (2020). The Effect of Task Competence, Placement, and Organisational Commitment on Performance: A Study in Airforce Command and Staff College in Lembang, Bandung. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* (ijicc). <https://www.ijicc.net/index.php/ijicc-editions/2020/159-vol-11-iss-8>
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.