

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pt. Mega Wisata Tour & Travel

Angelai Rena¹, Syawaluddin², Mila Asmawiani Okta³, Thomas Sumarsan Goh⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrak

This research was conducted on employees who work at PT. Mega Wisata Tour & Travel. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of leadership and organizational commitment on employee work competencies. The population and sample in this study were found to be 32 people. The sampling technique used is saturated. Data collection techniques are by distributing questionnaires and interviews. Data analysis used multiple linear regression analysis. The conclusion in the study that simultaneously leadership and organizational commitment have a positive and significant effect on the work competence of employees of PT. Mega Wisata Tour & Travel. Partially, leadership has a positive and significant effect on the work competence of employees of PT. Mega Wisata Tour & Travel. Partially, organizational commitment has a positive and significant effect on the work competence of employees of PT. Mega Wisata Tour & Travel. The magnitude of the coefficient of determination can be seen from the value of Adjusted R Square is: 0.265 means Leadership and Organizational Commitment is able to explain employee competence by 26.5% while the remaining 73.5% is determined by variables that are not studied such as: Training, Job Performance, Career Development, and etc.

Keywords: Leadership, Organizational Commitment, and Employee Work Competence.

Copyright (c) 2023 Angelai Rena

✉ Corresponding author :

Email Address : ciayenn@yahoo.com

PENDAHULUAN

Karyawan yang kompeten adalah: sumber utama setiap organisasi dalam memperoleh keunggulan kompetitif. Tanah, bangunan atau bahan tidak menghasilkan produktivitas perusahaan, melainkan 'modal sumber daya manusia yang menjalankan bisnis dan menghasilkan nilai dari sumber daya yang ada. Kompetensi adalah: istilah yang umum digunakan untuk penilaian orang mengenai potensi kerja mereka dalam kegiatan nyata. Kompetensi merupakan: kumpulan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan karakteristik pribadi lainnya yang mempengaruhi bagian utama pekerjaan seseorang, berkorelasi dengan kinerja di tempat kerja, dapat diukur terhadap standar yang diterima dengan baik. Kompetensi karyawan perlu untuk terus ditingkatkan, karena peningkatan kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja. Jika kinerja meningkat, maka produktifitas pegawai juga dipastikan akan meningkat pula. Dengan kata lain, untuk meningkatkan

produktifitas diperlukan pegawai dengan kompetensi yang baik. Namun demikian peningkatan kompetensi tidak serta merta dapat dilakukan, banyak hal yang mempengaruhinya. Diantara hal-hal yang dimungkinkan mempengaruhi kompetensi adalah: kepemimpinan dan komitmen. Karyawan harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara profesional. Perusahaan memerlukan karyawan dengan kompetensi yang mumpuni agar dapat menunjang kebutuhan perusahaan serta dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang ada pada PT. Mega Wisata Tour and Travel tergolong rendah. Hal tersebut terlihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam pemesanan tiket pesawat baik domestik maupun internasional, karyawan tidak segera mengonfirmasi kepada calon penumpang akan pembatalan ataupun penundaan penerbangan dan juga kesalahan ketika menginformasikan harga tiket pesawat maupun hotel. Divisi *Ticketing* tidak memberikan informasi yang akurat mengenai jadwal penerbangan dan proses pemesanan melalui sistem yang telah disediakan perusahaan dan meminimalkan *human error* dalam proses pemesanan tiket karena pembelian tiket tidak dapat dikembalikan pembayarannya jika terjadi kesalahan. Hal tersebut berakibat pada pendapatan yang didapat oleh PT Mega Wisata Tour and Travel menjadi berkurang dalam beberapa tahun terakhir.

Data pendapatan PT Mega Wisata Tour and Travel menunjukkan penurunan. Sebagai contohnya: tahun 2016-2017, dari pendapatan senilai Rp 830.000.000 menjadi Rp 786.000.000, terjadi penurunan sebesar Rp 44.000.000, yang berarti penurunan sebesar 5%. Sebuah instansi atau organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi. Kompetensi adalah: segala bentuk perwujudan, ekspresi dan representasi dari motif, pengetahuan, sikap, dan perilaku utama pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik. Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian, pengetahuan, serta memiliki keterampilan. Karena sumber daya manusia merupakan: aset utama dan terpenting dalam menjalankan pengelolaan dan operasional organisasi, maka kualifikasi sumber daya manusia baik latar belakang pendidikan maupun pengalaman di bidangnya akan menentukan keberhasilan penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Diharapkan dengan adanya kepemimpinan yang baik dan komitmen yang tinggi dari karyawan, perusahaan berharap ada peningkatan kompetensi kerja dari setiap karyawan demi kelancaran aktivitas perusahaan.

Kebijakan pimpinan dalam mengembangkan sistem dan data akuntansi perusahaan supaya efektif, pemberian kompensasi atau penghargaan kepada karyawan yang diharapkan memberikan motivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membawa perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin terjadi kerenggangan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya ditunjukkan oleh jumlah kekuasaan yang dimiliki dan bagaimana menggunakannya, tetapi ditunjukkan oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan bawahan, komitmen akan pertumbuhan bawahan terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan bawahan dan pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja. Apabila karyawan merasa terasing

baik dengan lingkungan pergaulan maupun pekerjaan, maka kemungkinan yang didapat justru turunya kompetensi kerja karyawan tersebut.

Kepemimpinan memegang peran penting dalam perencanaan dan pengembangan strategi perusahaan karena gaya kepemimpinan yang berbeda akan mempengaruhi cara manajer menggunakan dan mengembangkan sistem dan data akuntansi perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan kepemimpinan yang tepat sehingga secara langsung karyawan dapat termotivasi dan meningkatkan kompetensi kerja karyawan. Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan ini di PT Mega Wisata Tour and Travel berupa: pemimpin tidak mampu untuk bisa bersikap objektif, menentukan prioritas dan membangun komunikasi dengan bawahannya, pemimpin tidak mampu mengenali sifat-sifat para pegawainya dan tidak bisa memotivasi para pegawainya agar giat bekerja di dalam usaha meningkatkan kompetensi kerja, pimpinan tidak memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya yang memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan yaitu: komitmen kerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Komitmen adalah: kecintaan dan kesetiaan terdiri dari pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Karyawan juga harus berkomitmen dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang berkomitmen kerja tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan semangat kerja yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya, sedangkan karyawan yang berkomitmen kerja rendah cenderung malas dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak bersemangat dalam bekerja. Komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan menjadi kuat dalam menghadapi tantangan dan tekanan yang ada.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi di mana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan, maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Ketiga, dengan adanya komitmen pengunduran diri karyawan akan berkurang, perusahaan jadi tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian karyawan. Keempat, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal. Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dengan komitmen di PT Mega Wisata Tour and Travel berupa: banyaknya karyawan yang berhenti bekerja di tahun 2020 sebanyak 15 orang menunjukkan komitmen yang sangat kurang. Hal itu berdampak pada kompetensi kerja karyawan lainnya, pelanggaran-pelanggaran karyawan yang tidak berkomitmen sering terjadi di perusahaan yaitu: adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja, menurut catatan personalia lagi bahwa jarang sekali

karyawan yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih kompetensi kerja yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah : PT. Mega Wisata Tour & Travel yang beralamat di Jl. Jawa Blok M No. 02, Jalan Jawa, Medan Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2022 sampai dengan Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:117) menyatakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Menurut Sugiyono (2016:118), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Teknik yang digunakan untuk menentukan berapa jumlah sampel yang akan digunakan adalah sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2016:85), "Sampling jenuh adalah : teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

Dengan demikian dapat disimpulkan banyaknya jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 32 orang dengan teknik sampling jenuh.

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 26 windows. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kompetensi Kerja karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁
(Kepemimpinan)

b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂ (Komitmen Organisasi)

X₁ = Variabel Kepemimpinan

X₂ = Variabel Komitmen Organisasi

e = Persentase Kesalahan (0,5)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Guerrilla Marketing* (X₁)

Dimensi	Indikator	R _{Hitung}	R _{Kritis}	Kriteria
<i>Novelty</i>	Berbeda dari para pesaing	0,706	0,300	Valid
	Tingkat kreatifitas	0,716	0,300	Valid

	Menyimpang dari norma	0,616	0,300	Valid
Kejutan	Perasaan mengejutkan	0,789	0,300	Valid
	Memberikan efek gairah	0,626	0,300	Valid
Kejelasan	Pesan iklan dapat dipahami	0,497	0,300	Valid
	Kejelasan pesan iklan	0,502	0,300	Valid
Estetika	Tingkat keselarasan	0,705	0,300	Valid
Humor	Tingkat kejenaakaan	0,555	0,300	Valid
	Menggunakan bintang iklan humoris	0,695	0,300	Valid
	Membuat iklan lucu	0,688	0,300	Valid
Relevansi	Relevansi iklan	0,579	0,300	Valid
	Relevansi merek	0,684	0,300	Valid
Kebangkitan emosi	Tingkat ekspresi	0,731	0,300	Valid
	Tingkat gairah	0,653	0,300	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Guerrilla Marketing dari 8 pernyataan dinyatakan valid, karena pada nilai r hitung tiap pernyataan lebih besar dari r kritis.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Cross Selling*

Dimensi	Indikator	R_{Hitung}	R_{Kritis}	Kriteria
Manfaat Kinerja yang dirasakan	Layanan tambahan sangat membantu	0,796	0,300	Valid
	Layanan tambahan berguna dalam banyak situasi	0,702	0,300	Valid
	Menyadari manfaat dari layanan tambahan	0,687	0,300	Valid
Daya tarik harga yang dirasakan	Layanan tambahan menawarkan nilai terbaik	0,701	0,300	Valid
	Dibanding beli di tempat lain, harga layanan tambahan lebih ekonomis	0,684	0,300	Valid
	Harga layanan tambahan tampaknya masuk akal secara keseluruhan	0,660	0,300	Valid
	Menguntungkan menerima layanan tambahan karena saya sudah menjadi pelanggan penyedia ini	0,899	0,300	Valid

Kenyamanan yang dirasakan	Membeli layanan pengantar dan tambahan lebih mudah bagi saya daripada menggunakan penyedia yang berbeda	0,792	0,300	Valid
	Tawaran tambahan membuat saya tidak perlu mencari alternatif	0,817	0,300	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Cross Selling dari 9 pernyataan dinyatakan valid, karena pada nilai r hitung tiap pernyataan lebih besar dari r kritis

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Keputusan Pembelian

Dimensi	Indikator	R_{Hitung}	R_{Kritis}	Kriteria
Pilihan produk	Variasi menu makanan	0,561	0,300	Valid
	Level menu paket	0,699	0,300	Valid
	Kegunaan produk	0,513	0,300	Valid
Pilihan merek	Kepopuleran merek	0,807	0,300	Valid
	Tingkat ketertarikan konsumen terhadap merek	0,665	0,300	Valid
Pilihan penyalur	Jangkauan lokasi	0,794	0,300	Valid
	Kemudahan akses	0,736	0,300	Valid
Jumlah pembelian	Tingkat banyaknya pilihan produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan	0,720	0,300	Valid
Waktu pembelian	Kesesuaian dengan kebutuhan	0,764	0,300	Valid
	Tingkat keuntungan yang dirasakan	0,653	0,300	Valid
Metode pembayaran	Kemudahan dalam pembayaran	0,720	0,300	Valid
	Keberagaman pilihan pembayaran	0,638	0,300	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Keputusan Pembelian dari 12 pernyataan dinyatakan valid, karena pada nilai r hitung tiap pernyataan lebih besar dari r kritis.

$$Y = 3,500 + 0,528 \text{ Kepemimpinan} + 0,485 \text{ Komitmen Organisasi} + e$$

Makna dari persamaan analisis regresi linier berganda di atas adalah :

1. Konstanta sebesar 3,500 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi, maka nilai Kompetensi Kerja karyawan adalah : 3,500.
2. Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,528 dan bernilai positif, hal ini

menyatakan bahwa setiap kenaikan nilai Kepemimpinan 1 satuan akan meningkatkan nilai Kompetensi Kerja karyawan sebesar 0,528 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,485 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan nilai Komitmen Organisasi 1 satuan akan meningkatkan nilai Kompetensi Kerja karyawan sebesar 0,485 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

SIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mega Wisata Tour & Travel. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mega Wisata Tour & Travel. Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mega Wisata Tour & Travel.

Referensi :

- Badeni. 2016. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Darodjat. 2019. *Menciptakan Kepemimpinan yang Handal*. Jakarta Timur : Laskar Aksara.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulis Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Deepublisher.
- Edison. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung : ALFABETA.
- Erika. 2018. *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Equatora. 2021. *Kompetensi Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Feriyanto dan Triana. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Fitrah, dan Luthfiyah. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Jawa Barat: Jejak.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Penerbit : Hidayat Quarun Kuningan.
- Indra, Made. 2019. *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Deepublish.
- Juliandi. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, dan Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R*. Cetakan kesatu. Jakarta : Kencana.
- Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Kedua. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Desertasi, & Karya Ilmiah*. Cetakan ke 7. Jakarta : Kencana.
- Priansa. 2021. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Cetakan pertama. Bandung: Alfabeta.
- Ramadhayanti. 2019. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Ria. 2018. *Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen*. Pasuruan: Qiara Media
- Riyanto dan Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : DEEPUBLISH.
- Santoso, Singgih. 2019. *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komptindo.
- Siyoto dan Sodik. 2016. *Metode Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS*. Jakarta:

Gloria Aksara Pratama.

- Sugiono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Junaidin, J., Irvan, N. F., Sabban, Y. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 738-748.
- Nurla, Y., Al Munawwarah, R., Mustafa, H., & Sani, A. (2021). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1).
- Indriasari, D. P., & Sani, A. (2019). Pengendalian Manajemen Pupuk Subsidi. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1).
- Aris, M., Al Munawwarah, R., Azis, M., & Sani, A. (2021). PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 4 SOPPENG. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1).
- Sani, A., & Karim, A. (2022). Dampak terjadinya pandemic covid-19 terhadap penjualan minuman sarabba di Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 359-368.
- Sani, A. (2016). Penerapan Otomasi dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Sirkulasi (Circulation Services) di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., ... & Purba, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KENCANA.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta : Putaka Baru Press.
- Triatna. 2016. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Wibowo. 2016. Perilaku dalam Organisasi. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, A. Muri. 2019. Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Edisi Pertama. Cetakan Kedua.. Jakarta : Kencana.
- Yulianto. 2018. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta. Zhang, R.-Q., Zhang, L.-K., Zhou, W.-H., Saigal, R., & Wang, H.-W. (2014). The Multi item newsvendor model with cross-selling and the solution when demand is jointly normally distributed. *European Journal of Operational Research*, 147-159.