

ABSTRAK

Penelitian ini adalah tentang kinerja kepelabuhanan di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja kepelabuhanan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator di Pelabuhan Indonesia.

Populasi penelitian ini adalah organisasi Pelabuhan di Indonesia, sampel yang digunakan adalah Pelabuhan-pelabuhan di Indonesia, yang berfungsi sebagai penyelenggara pelabuhan, yaitu Kantor Otoritas Pelabuhan, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan, Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan, kesemuanya berjumlah 183, dan dilakukan secara acak. Masing-masing organisasi diwakili oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis, Pejabat struktural dan staf senior yang memahami tentang kepelabuhanan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang telah dilakukan evaluasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap keseluruhan item, sehingga item-item dinyatakan layak digunakan sebagai skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian antar kelompok, yaitu *interrater agreement*, sehingga tidak ada perbedaan diantara masing-masing kelompok, dan terdapat *agreement* terhadap respon item-item diantara masing-masing kelompok. Metode analisis dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan analisis menggunakan uji statistik dengan perhitungan SEM menunjukkan bahwa model teoretik kinerja kepelabuhanan dipengaruhi oleh budaya organisasi baik secara langsung dan tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediator adalah suatu model yang layak. Faktor-faktor kinerja kepelabuhanan dibentuk oleh tujuh faktor yaitu 1) Pengawasan Pelabuhan, 2) Operasional Pelabuhan, 3). Sumber daya manusia Kepelabuhanan, 4). Akuntabilitas kinerja, 5). Sarana Prasarana Pelabuhan, 6). Perlindungan lingkungan Maritim, dan 7). Layanan kepelabuhanan. Hasil lain membuktikan bahwa budaya organisasi dibentuk oleh dimensi-dimensi budaya organisasi yang terdiri dari dimensi taqwa, tanggap, tangguh, terampil dan tanggung jawab. Sementara itu, bahwa komitmen organisasi adalah dibentuk oleh komitmen afektif, kontinuans dan normatif.

Kata Kunci: Kinerja organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, Pelabuhan, Kinerja Pelabuhan

ABSTRACT

This research is about port performance in Indonesia. The purpose of this study is to prove cultural variables that support port mediation with organizational commitment as variable mediators at the Port of Indonesia.

The population of this research is the Port organization in Indonesia, the samples used are Ports in Indonesia, which function as holding ports, namely the Port Authority Office, Harbour Master and Port Authority Office, Port Operator Unit Office, all of which are 183, and are used randomly. Each organization is represented by the Head of the Technical Implementation Unit, Structural Officers and senior staff who understand port. Data collection uses a questionnaire, which has been assessed both qualitatively and quantitatively, and has tested the validity and reliability of the entire item, so that the items received are worthy of being used as the measurement scale used in the study. Before the analysis is carried out, inter-group testing is carried out first, namely the inter-agreement, so that there is no difference between each group, and is an agreement on the response of items between each group. The method of analysis is done using Structural Equation Modeling (SEM).

The conclusions obtained based on the analysis using statistical tests with SEM calculations show the theoretical model of port performance by organizational culture both directly and indirectly through organizational commitment as a mediator variable as a feasible model. The port performance factors are formed by seven factors namely 1) Port Supervision, 2) Port Operations, 3). Port Human Resources, 4). Performance accountability, 5). Port Infrastructure, 6). Maritime Environmental Protection, and 7). Port services. Other results prove that organizational culture is shaped by cultural dimensions which consist of dimensions of taqwa (being faithfull), responsiveness, resilience, skill and responsibility. Meanwhile, organizational commitment made by affective, continuance and normative commitments.

Keywords: Organizational performance, organizational culture, organizational commitment, Port, Port Performance.