

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT. PERLINDUNGAN DINAS
TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU**

Oleh:

Martha Angelina

Pembimbing : Susi Hendriani dan Restu

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail: Martha_angelina@ymail.com

*Effect Of Organizational Commitment And Competence Of Employees To The
Performance Of Employees Upt. Protection Agency Food Crops And Horticulture
Province Riau*

ABSTRACT

This study aims to determine how the variables influence Organizational Commitment and Employee Competency simultaneously and partially to UPT . Protection of Food Crops and Horticulture Department of Provincial Riau. There was the sample in this study were 68 employees. Analysis of the data used is descriptive analysis, as it also uses quantitative analysis of multiple linear analysis with SPSS version 17. The test data shows that the variable organizational commitment and competence of the employees have a significant effect on employee performance.

Keywords : Organizational Commitment, Competence Employees, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi/instansi pemerintah akan berjalan dengan baik dan lancar apabila didukung oleh berbagai sumber potensi seperti sumber daya manusia (karyawan/pegawai), potensi peralatan/ sarana dan prasarana dan tempat organisasi itu berdiri. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Sumber daya yang berkomitmen dan

kompetensi berperan penting dalam membantu setiap aktivitas kelompok, organisasi dan masyarakat untuk mencapai tujuan.

Dengan melakukan penilaian kinerja secara teratur, maka organisasi dapat mengukur sejauh mana tingkat perkembangan kinerja anggotanya dalam memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi. Melalui penilaian kerja pula, organisasi akan mengetahui aspek-aspek ketenagakerjaan apa yang telah baik kondisinya, dan aspek-aspek mana yang masih perlu dilakukan perbaikan atau pembinaan agar hasil-hasil kerja anggota organisasi

dapat sejalan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Dalam hal ini seharusnya organisasi atau instansi dapat lebih berpartisipatif, lebih berkomitmen dan berkompetensi dalam menyelesaikan tanggungjawab atas tugas – tugas.

Selain itu, keterkaitan karyawan/pegawai terhadap organisasi/instansi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal yang sering menjadi permasalahan untuk saat ini adalah tingkat kedisiplinan dan kemangkiran yang merupakan tindakan yang paling sering dan berulang-ulang dilakukan para pegawai pada jam kerja kantor. Spencer & Spencer (1993) dalam Sudarmanto (2009:102) mendefinisikan komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan yang menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

Selain itu kinerja juga dipengaruhi oleh variabel kompetensi. Kompetensi karyawan/pegawai perlu diperhatikan pada setiap organisasi atau instansi, karena kualitas dan kuantitas juga dilihat dari kemampuan dan kompeten karyawan/pegawai dalam mengemban tanggungjawab yang mereka miliki. Untuk dapat menggerakkan agar

karyawan/pegawai bekerja lebih efektif, perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada agar menjadi pegawai yang memiliki loyalitas tinggi serta kualitas dan kemampuan yang memadai sesuai dengan bidang dan skill yang mereka miliki sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Davis, dalam Mangkunegara, 2004:13).

Disamping itu berhasil atau tidaknya seorang pegawai ditentukan oleh sesuai tidaknya kompetensi yang dimiliki dengan bidang pekerjaannya, yang biasa disebut dengan istilah *right man in the right job*. Permasalahan *right man in the right job* ini semakin merebak di hampir seluruh dinas di Indonesia sejak diberlakukannya otonomi daerah. Berbagai macam hal yang menjadi penyebab, mulai dari keterbatasan sumber daya manusia sampai pada masalah kedekatan seorang pegawai dengan pembuat kebijakan.

TELAAH PUSTAKA

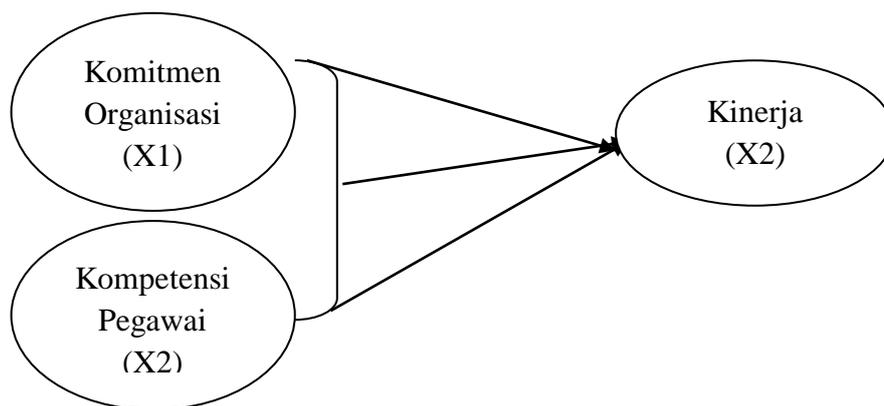
A. Pengertian Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pakar manajemen yang mendefinisikan kinerja. Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu Sulistiyani dan Rosidah(2003: 223) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

suatu jabatan atau situasi. Karakteristik underlying bermakna kompetensi itu adalah suatu bagian kepribadian seseorang yang cukup dalam dan relatif menetap serta dapat memprediksi perilaku dalam berbagai situasi dan tugas-tugas jabatan. Berhubungan secara kausal berarti bahwa sebuah kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. (Prihadi, 2004:92).

Berdasarkan Kepala Badan Kepegawaian Negara (2003) dalam Sudarmanto (2009: 49), dinyatakan pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pns tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

D. Hipotesis Penelitian



Sumber : adopsi dari Yudhi Prayitno (2009)
Gambar 2.2. Model Penelitian

Berdasarkan model hipotesis penelitian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Diduga terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Diduga terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Diduga variabel Kompetensi Pegawai yang lebih kuat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Jalan Hangtuh Ujung no. 17 Pekanbaru. Variabel yang diteliti adalah komitmen organisasi, kompetensi pegawai, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 orang responden, dengan teknik sampling menggunakan sensus sampling. Data yang diambil dalam penelitian berasal dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan

data sekunder yang diperoleh dari lokasi penelitian seperti artikel, data kuantitatif, dan profil perusahaan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

A. Validitas Dan Reliabilitas

Validitas adalah pengujian yang dilakukan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada penelitian. Instrumen yang valid artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Keseluruhan indikator penelitian menunjukkan nilai sig.r indikator pertanyaan lebih kecil dari $0,05$ ($\alpha = 0,05$) yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relative konsisten maka alat pengukur tersebut reliate. Tingkat uji reliabilitas adalah $0,6$ sehingga suatu instrumen dikatakan reliabel bila hasil nilai lebih atau sama dengan nilai kritis yaitu sebesar $0,6$. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

B. Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran responden yang menjadi subjek penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel penelitian secara signifikan dalam penelitian ini.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari 49 orang laki-laki dan 19 orang perempuan. sebagian besar pegawai berlatarbelakang pendidikan yaitu S2 dengan persentase $4,41\%$ dari total 68 orang. Selanjutnya responden berumur >41 tahun yang persentasenya sebesar $86,77\%$ dari total 68 orang. kemudian dapat dilihat masa kerja pegawai 21-30 tahun dengan persentase $51,47\%$. Responden dalam penelitian ini, rata-rata banyak yang memiliki pengalaman yang matang. Namun perlu perbaikan sistem kompeten yang lebih optimal bagi sumber daya manusianya.

D. Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, dilakukan dengan pengujian regresi berganda yang menghasilkan informasi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.312	2.063		2.091	.040
Komitmen Pegawai	.798	.204	.404	3.920	.000
Kompetensi Pegawai	.558	.132	.436	4.230	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS pada Tabel 5.11 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,312 + 0,798 + 0,558 + e$$

H1: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi pegawai secara Silmultan Terhadap Kinerja

Menurut Stoner dan Freeman (dalam Usman, 2011:487) mengemukakan, Kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Dalam mencapai keberhasilan itu terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi dan kompetensi.

Komitmen organisasi tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif yang dimiliki oleh anggota organisasi melainkan juga tindakan aktif yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan keberlangsungan organisasi tetap dapat dipertahankan. Jadi, keberadaan komitmen organisasi diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja dari organisasi.

Sedangkan sumber daya berkaitan erat dengan kompetensi ataupun kemampuan seseorang.

Kompetensi merupakan salah satu kunci keberhasilan yang mempengaruhi organisasi atau instansi dalam mencapai kinerjanya, oleh sebab itu hal ini dapat disimpulkan keterkaitan yang ada antara kompetensi mempengaruhi sebuah organisasi atau instansi. Kompetensi yang dikatakan kompeten akan menghasilkan kerja yang berkualitas yakni kinerja yang baik. Dan sebaliknya kompetensi yang dikatakan tidak kompeten akan menghasilkan kerja yang kurang berkualitas yakni kinerja yang buruk.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau ssumbangan pengaruh sebesar 57%. Artinya adalah bahwa sebesar 57% kinerja UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau sangat ditentukan oleh komitmen organisasi dan kompetensi yang mereka miliki.

H2: Pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi pegawai secara parsial terhadap kinerja

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi merupakan hal yang mendasari adalah mengenai tingginya loyalitas atas tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakan berhubungan dengan ketepatan dalam bekerja. Kinerja yang baik akan terlaksanakan ketika pegawai mampu memegang komitmennya untuk bersedia melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap apa yang telah ditentukan sesuai kapasitas dan kemampuan yang terdapat dari dalam diri masing-masing pegawai.

Menurut Steer dan Potter (1983:520), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Artinya pegawai dalam suatu organisasi atau instansi mampu berperan aktif atas tugas dan tanggung jawabnya dengan menanamkan dalam diri masing – masing pegawai berkomitmen tinggi terhadap organisasi atau instansi mereka agar kualitas kinerja menjadi lebih baik.

Penelitian menunjukkan komitmen organisasi Diketahui t hitung (3,920) > t tabel (1,997) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau.

Kompetensi dikatakan sangat mempengaruhi kinerja karena setiap kompetensi terlatih akan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi merupakan kemampuan individual yang dimiliki seseorang

untuk melakukan setiap pekerjaan yang ada. Seseorang dikatakan berkompentensi dibidangnya ketika ia mampu melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga memiliki hasil kerja yang baik pula.

Menurut Wirawan (2012:9) kinerja mempunyai hubungan yang kausal terhadap kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Artinya kompetensi sangat mempengaruhi kinerja, pegawai dikatakan kompeten adalah yang memiliki kualitas kerja yang baik. Dan sebaliknya pegawai yang tidak berkompeten maka kualitas kerja buruk. Sementara kualitas kinerja dinilai dari kompetensi yang dimiliki dan kompetensi termasuk dalam peranan penting untuk menentukan kualitas kerja pegawai.

Penelitian mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau dengan Diketahui t hitung (4,230) > t tabel (1,997) dan Sig (0,000) < 0,05.

H3: Variabel Dominan yang Mempengaruhi Kinerja UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau

Hasil penelitian menunjukkan variabel yang dominan diukur oleh uji variabel dominan (Beta) bahwa nilai mutlak variabel kompetensi pegawai lebih besar dari nilai β variabel komitmen organisasi. Maka dengan perbandingan tersebut variabel kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau.

Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai merupakan variabel dominan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau terbukti kebenarannya.

Dilihat dari observasi langsung yang penulis lakukan, kompetensi pegawai di UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau terlihat jelas mempengaruhi hasil kerja dari UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas masih kurang baik, Maka UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau hendaknya lebih meningkatkan kembali sistem penyarangan pegawai dengan melihat kompetensi dari tingkat pendidikan yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

Sementara komitmen organisasi tidak terlalu terlihat jelas karena komitmen organisasi UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau merupakan hal yang tertanam dari dalam diri individu untuk dapat meningkatkan kualitas pada dirinya dengan cara penerapan komitmen pada pegawai itu sendiri yang hanya dapat diukur seperti yang dilakukan dalam penelitian ini. Penulis hanya dapat melihat bentuk dari sikap dan perilaku pegawai untuk berkomitmen bagi instansi. Sehingga tidak dapat menggambarkan jelas mengenai hasil kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisa yang telah diuraikan pada bab V, dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian kinerja pegawai UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau adalah dengan rata-rata sebesar 3,84. Hal ini menunjukkan kinerja UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura dalam keadaan cukup, namun masih belum optimal dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Karena pegawai masih belum semua melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya.
2. Kompetensi pegawai dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan terhadap Kinerja pegawai UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau. Kompetensi Pegawai pada UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura dalam keadaan cukup baik, namun masih belum optimal sesuai dengan hasil yang diharapkan. Rendahnya kompetensi pegawai terletak pada kemampuan pegawai dalam bekerja secara professional sesuai dengan bidang dan tugasnya.
3. Komitmen organisasi dalam penelitian ini menunjukkan

hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau . Komitmen organisasi UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau mencapai hasil yang cukup tinggi yaitu sebesar 4,8%. Rendahnya komitmen organisasi UPT. Perlindungan Dinas Tanaman pangan dan Holtikultura Provinsi Riau terletak pada keterlibatan pegawai dalam kegiatan yang telah dirancang dan usaha pegawai dalam melakukan yang terbaik untuk Instansi.

4. Dari kedua variabel bebas yang terdapat dalam penelitian, variabel yang lebih dominan yang mempengaruhi kinerja UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau adalah variabel kompetensi pegawai, karena nilai β (beta) dari variabel kompetensi lebih besar daripada nilai β (beta) variabel komitmen organisasi.

Saran

Adapun saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai hendaknya mampu meningkatkan kualitas kerja dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.
2. Pimpinan UPT.Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau perlu meningkatkan

pengembangan kompetensi pegawai dengan memberi pelatihan-pelatihan seperti pelatihan penyusunan dan sasaran kinerja pegawai (SKP), pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi (PPBK). Pelatihan tersebut untuk membangun karakter yang lebih baik dan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Untuk memaksimalkan komitmen organisasi pada UPT.Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau, diharapkan pimpinan mampu membuat suatu kebijakan yang akan meningkatkan komitmen yang tinggi pada pegawai yaitu dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, dengan demikian pegawai akan merasa bangga berada pada instansi karena terlibat aktif dalam keadaan apapun pada instansi. Sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawai dalam berkomitmen.
4. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk melakukan kajian-kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan karakteristik serta analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT.

- Remaja Rosdakarya,
Bandung.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPP.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace theory research and application*. California: Sage Publications.
- Miner, John B., 2001. *Organizational Behaviour: From Theory to Practice*. Prentice Hall, US
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational linkages : thepsychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Prihadi , Syaiful F. 2004. *Assesment Centre: Identifikasi pengukuran, dan pengembangan kompetensi*. PT.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Steers, R.M. (1988). *Motivation and Work Behavior 3rd Edition*. USA: McGraw-Hill Book
- Sulistiyani, et.al,2003, *manajemen sumber daya manusia*, PT. Graffindo persada, edisi keempat, jakarta
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wiarawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Penelitian*. Jakata: Salemba empat.