

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BAHUGA
KABUPATEN WAY KANAN**

***THE INFLUENCE OF COMPETENSCE AND ORGANIZATION COMMITMEN TOWARD
EMPLOYEES PERFORMANCE AT KANTOR KECAMATAN BAHUGA
KABUPATEN WAYKANAN***

Vonny Tiara Narundana dan Hendri
(STIE Krakatau)

ABSTRAK

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 20 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kompetensi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan sebesar 69,7%. Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 47,4%. Terdapat pengaruh kompetensi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 72,5%.

Kata kunci: Kompetensi, komitmen organisasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

The type of research used in this research is a descriptive quantitative. This research uses 20 respondents. There are three variables in this study are: two (2) independent variable (X_1 and X_2) and 1(one) where the dependent variable competence (X_1) and organization commitmen (X_2) as the independent variable and the performance of employees (Y) as the dependent variable.

Based on the results of data processing found the answer hypothesis as follows; there are significant Competence (X_1) toward employees performance (Y), with the level of influence of 69,7%,. There is the effect of organization commitmen (X_2) toward employees performance (Y), with a 47,4%. There is the influence of competence (X_1) and organization commitmen (X_2) together toward employees performance (Y), with the degree of influence of 72,5%.

Keywords: Competence, organization commitmen, employees performance

PENDAHULUAN

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari kebutuhan sumber daya manusia dalam melaksanakan dan mengembangkan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis.

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari pegawai sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap organisasi dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan Instansi dalam mempertahankan citra organisasi dari lembaga lain. Walau pun pada masa sekarang ini, di mana banyak tenaga manusia digantikan oleh mesin-mesin yang otomatis tetapi perkembangan sumber daya manusia tetap merupakan satu penentu atas tercapainya tujuan

Instansi karena alat atau mesin-mesin teknologi pada hakekatnya ciptaan hasil karya manusia.

Menurut Mangkunegara (2005: 86), kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*).

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan

perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi seperti gaya kompetensi, komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja, insentif, budaya organisasi, budaya kerja, kompetensi dan komitmen organisasi. Namun di sini peneliti lebih tertarik untuk meneliti masalah kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini salah satunya adalah berkaitan dengan sumber daya manusia antara lain mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) sumber daya manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai suatu yang berhubungan positif dengan kinerja komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin

diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh pimpinan dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang - orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Kondisi kompetensi pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan masih rendah terlihat dari masih ada pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya sehingga ia tidak menguasai pekerjaannya.

Selain faktor kompetensi, komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kita ingin memahami komitmen organisasi maka kita harus terlebih dahulu melihat dan mengkaji makna dari sikap. "Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap

sesuatu.” (Robbins dan Judge, 2008: 92). Mengapa perlu sikap, jika beranjak dari argumen terakhir menurut Robbins dan Judge bahwa sikap mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu maka ketika itulah kita akan dapat melihat bagaimana komitmen organisasi itu terbentuk.

Sikap memiliki tiga komponen utama yaitu komponen kognitif yang dalam hal ini adalah kesadaran atau keyakinan dari sikap, komponen afektif atau perasaan dari sikap dan komponen perilaku yang merupakan niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. ”Para peneliti telah berasumsi bahwa sikap mempunyai tiga komponen, yaitu kesadaran, perasaan, dan perilaku.” (Robbins dan Judge, 2008: 93). Perilaku dari pegawai menjadi sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan maksimal. *”To work with people effectively, we have to understand human behavior”* Snell dan Bohlander (2007: 4).

Sikap dari seseorang sangatlah banyak, sehingga batasan yang diadakan disini berada pada sikap kerja yang bermakna yang oleh Robbins dan Judge (2008: 93), dalam bukunya yang berjudul Perilaku dan Manajemen Organisasi mengutarakan pernyataan ”Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh pegawai tentang aspek-aspek komitmen organisasi mereka. Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan tiga sikap kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasi”. (Robbins dan Judge, 2008: 99).

Kini sudah bisa ditarik benang merah bahwa komitmen organisasi muncul sebagai akibat dari sikap kerja dari seseorang. Robbins dan Judge (2008: 100-101), memberikan definisi bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan

dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kondisi yang ada pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan adalah kompetensi pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya dan kurangnya pengetahuan tentang pekerjaannya sehingga masih ada pegawai yang tidak menguasai pekerjaannya. Komitmen organisasi masih rendah terlihat dari masih ada pegawai yang pegawai yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan dan pulang sebelum waktunya

Kinerja pegawai menurun terlihat dari masih ada pegawai yang lambat dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan bahkan cenderung menunda - nunda pekerjaan. Berbagai kendala tersebut mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan karena kompetensi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan komitmen organisasi yang masih rendah sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan akibatnya kinerja pegawai menjadi rendah. Rendahnya kinerja ini terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Di samping itu tingkat kehadiran pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan juga tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 1. Persentase Kehadiran Pegawai 4 Bulan Terakhir Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan

No	Bulan	Kehadiran	Kehadiran yang diharapkan	Ket
1	Januari	75%	100%	
2	Februari	70%	100%	
3	Maret	80%	100%	

4	April	80%	100%	
---	-------	-----	------	--

Sumber: Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan, 2017.

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa persentase kehadiran tertinggi pada bulan Maret dan April, yaitu sebesar 80%, sedangkan terendah pada bulan februari, yaitu sebesar 70%. Hal ini mencerminkan kinerja pegawai yang belum optimal terlebih lagi jika dikaitkan dengan kompetensi dan komitmen organisasi yang ada. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, masih terdapat kualitas hasil kerja yang belum optimal tidak sesuai yang dengan apa yang diharapkan oleh instansi. Hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada pegawai Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan dapat bekerja lebih optimal.

Berdasarkan uraian tabel di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan”**.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan?
3. Apakah kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan?

Batasan Masalah.

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan.
3. Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif di mana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi tiga variabel yaitu 1 variabel terikat (*dependent*) dan 2 variabel bebas (*independent*) untuk lebih memperjelas beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat juga dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Deskripsi Operasional Variabel Kompetensi

Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X ₁) (Prihadi, 2004: 38-39)	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep 4. Pengetahuan 5. Keterampilan	Ordinal

(Sumber: diolah dari hasil observasi pra penelitian)

Tabel 3. Deskripsi Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X ₂) (Sopiah, 2008: 155)	1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi 2. Keinginan untuk terus bekerja keras 3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi	Ordinal

(Sumber: diolah dari hasil observasi pra penelitian)

Tabel 4. Deskripsi Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y) (Umar, 2008: 22)	1. Prestasi Kerja 2. Tanggung jawab 3. Ketaatan 4. Kejujuran 5. Kerjasama 6. Prakarsa	Ordinal

(Sumber: diolah dari hasil observasi pra penelitian)

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer
Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.
2. Data Sekunder
Merupakan data yang diperoleh dari Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan mengenai profil kantor, daftar hadir pegawai dan data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi
Yaitu peneliti mengadakan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti yaitu dengan melihat data – data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan.
2. Kuisioner
Peneliti menyebar kuisioner kepada responden penelitian (pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan) yang disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup yang diajukan kepada responden. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data deskriptif yang dikuantifikasikan yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dengan model kajian skala likert dengan 5 alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan dalam daftar kuisioner.
3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan
Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yang diperoleh dari laporan administrasi dan kegiatan pembelajaran yang berhubungan dengan

masalah yang akan diteliti yang berbentuk dokumen, seperti; absensi pegawai, dsb.

Menurut Arikunto (2002) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%. Jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan yaitu 22 orang, maka responden yang digunakan yaitu 20 responden karena pimpinan dan peneliti tidak termasuk sebagai responden.

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,444 dari 20 responden. (Umar, 2005). Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya di atas 0,444 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,444.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program Statistik SPSS 21. Berdasarkan pengujian validitas dari masing – masing variabel yaitu 15 pernyataan untuk variabel bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel

kompetensi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) serta kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 21. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel kompetensi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) serta kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	r hitung	r tabel	keterangan
x1	0,529	0,444	Valid
x2	0,555	0,444	Valid
x3	0,725	0,444	Valid
x4	0,517	0,444	Valid
x5	0,783	0,444	Valid
x6	0,699	0,444	Valid
x7	0,643	0,444	Valid
x8	0,526	0,444	Valid
x9	0,516	0,444	Valid
x10	0,542	0,444	Valid
x11	0,530	0,444	Valid
x12	0,538	0,444	Valid
x13	0,542	0,444	Valid
x14	0,523	0,444	Valid
x15	0,545	0,444	Valid
Rata2	0,580	0,444	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kompetensi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,444. Dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,580. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kompetensi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	r hitung	r tabel	keterangan
x1	0,481	0,444	Valid
x2	0,661	0,444	Valid
x3	0,514	0,444	Valid
x4	0,517	0,444	Valid
x5	0,627	0,444	Valid
x6	0,583	0,444	Valid
x7	0,634	0,444	Valid
x8	0,584	0,444	Valid
x9	0,537	0,444	Valid
x10	0,570	0,444	Valid
x11	0,506	0,444	Valid
x12	0,811	0,444	Valid
x13	0,634	0,444	Valid
x14	0,522	0,444	Valid
x15	0,462	0,444	Valid
Rata2	0,576	0,444	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang komitmen organisasi memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,576 lebih besar dari r_{tabel} 0,444. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai komitmen organisasi tersebut valid

dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	r hitung	r tabel	keterangan
x1	0,749	0,444	Valid
x2	0,448	0,444	Valid
x3	0,767	0,444	Valid
x4	0,501	0,444	Valid
x5	0,563	0,444	Valid
x6	0,533	0,444	Valid
x7	0,562	0,444	Valid
x8	0,500	0,444	Valid
x9	0,514	0,444	Valid
x10	0,556	0,444	Valid
x11	0,585	0,444	Valid
x12	0,573	0,444	Valid
x13	0,767	0,444	Valid
x14	0,599	0,444	Valid
x15	0,749	0,444	Valid
Rata2	0,597	0,444	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,597 lebih besar dari r_{tabel} 0,444. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini di uji reabilitas dengan menggunakan program computer *SPSS versi*

21.00 for windows. Hasil pengujian reliabilitas data dengan menggunakan metode Alpha-Cronbach terhadap variabel-variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha-Cronbach	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,755	Reliabel
Komitmen organisasi (X2)	0,737	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,783	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh nilai *Alpha-Cronbach* pada variabel kompetensi sebesar 0,692, variabel komitmen organisasi sebesar 0,693, dan kinerja pegawai sebesar 0,861. Nilai *Alpha-Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, maka variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T Kompetensi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		
1 (Constant)	17,291	8,912		1,940	,060
Kompetensi	,697	,157	,600	4,440	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9 di atas, didapat nilai t_{hitung} 4,440. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada

taraf signifikan yaitu 1,740, maka t_{hitung} 4,440 > t_{tabel} 1,740 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan. Jadi variabel kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 17,291 + 0,697X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan sebesar 0,697 point atau 69,7% ($100\% \times 0,697$).

Tabel 10. Hasil Uji T Komitmen organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		
1 (Constant)	29,703	7,308		4,065	,000
Komit_Org	,474	,127	,532	3,719	,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10 di atas, Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 3,719. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,740, maka t_{hitung} 3,7919 > t_{tabel} 1,740, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan dapat diterima. Jadi variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan.

Persamaan regresi antara variabel Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

adalah $Y = 29,703 + 0,474X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel komitmen organisasi akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0, 474 point atau 47,4% ($100\% \times 0,474$).

Tabel 11. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,624	8,906		1,754	,000
Kompetensi	,513	,208	,442	2,463	,000
Komit_Org	,212	,160	,238	1,326	,003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 11 di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 15,624 + 0,513X_1 + 0,212X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi sebesar satu point, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,513 point atau 51,3%.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel komitmen organisasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,212 point atau 21,2%.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,513$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,212$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi lebih tinggi atau dominan dibandingkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan.

Uji F

Tabel 12. Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419,736	2	209,868	10,951	,000 ^b
	Residual	651,562	17	19,164		
	Total	1071,297	19			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 10,951 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,634, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka kompetensi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Kompetensi pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Kompetensi (X_1) dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,600 termasuk dalam kategori kuat yakni ($0,600 - 0,799$). Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Kompetensi terhadap Kinerja pegawai sebesar 4,440 dan t_{hitung} 4,440 > t_{tabel} 1,740. Persamaan regresi antara Kompetensi dan Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan adalah sebesar

$Y = 17,291 + 0,697X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan sebesar 0,697 point atau 69,7%. Besarnya koefisien determinasi kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 36%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel komitmen organisasi (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan adalah sebesar 0,532, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,699). Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 3,719 dan $t_{hitung} 3,719 > t_{tabel} 1,740$. Persamaan regresi komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan adalah $Y = 29,703 + 0,474X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel komitmen organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan sebesar 0,474 point atau 47,4%. Besarnya Koefisien Determinasi komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 28,3%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 47,4% sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap

kinerja pegawai dibuktikan dari hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 10,951 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,634$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Persamaan regresi linier berganda antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah $Y = 15,624 + 0,513X_1 + 0,212X_2$, yang artinya Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi sebesar satu point, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,513 point atau 51,3% dan Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel komitmen organisasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,212 point atau 21,2%. Besarnya koefisien determinasi kompetensi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 39,2%. Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,513$ atau 51,3% lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,212$ atau 21,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi lebih tinggi atau dominan dibandingkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan sebesar 72,5% sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} kompetensi

terhadap kinerja pegawai sebesar 4,440 dan $t_{hitung} 4,440 > t_{tabel} 1,740$. Persamaan regresi antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan adalah sebesar $Y = 17,291 + 0,697X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan sebesar 0,697 point atau 69,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

2. Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 3,719 dan $t_{hitung} 3,719 > t_{tabel} 1,740$. Persamaan regresi komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan adalah $Y = 29,703 + 0,474X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel komitmen organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan sebesar 0,474 point atau 47,4%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 47,4% sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil 10,951 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,634$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} (F hitung

$> F_{tabel}$). Persamaan regresi linier berganda antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah $Y = 15,624 + 0,513X_1 + 0,212X_2$, yang artinya Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi sebesar satu point, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,513 point atau 51,3% dan Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel komitmen organisasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,212 point atau 21,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan sebesar 72,5% sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran yang dapat diberikan penulis adalah:

1. Variabel Kompetensi, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan kompetensi adalah item pernyataan No. 11 yaitu indikator mengenai pegawai memiliki pengetahuan yang relevan dengan bidang pekerjaannya karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara membagi tugas dan pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
2. Variabel komitmen organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.4 yaitu indikator mengenai pegawai saling berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan pimpinan memberikan bimbingan

dan arahan pentingnya bekerja tim dalam suatau penyelesaian pekerjaan.

3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.5 yaitu indikator mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditentukan kantor karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Referensi

- Achmad S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Aditya, kesuma. 2007. *Optimalisasi Media Pembelajaran*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Rhneka Cipta Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Arikunto, S (2002) *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carrillo, P., Robinson. 2004. *Knowledge management in UK construction. Strategies*.
- Dharma, Surya. 2003. *Manajemen Supervisi, Petunjuk Praktis Bagi Para. Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gouzali, Saydam. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung.
- H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Keith Davis dalam Mangkunegara. (2004). *Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta.
- Kunandar, 2007. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan*. Bandung: Alfabeta.
- Marihot T. E Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Milton Fogg, 2004. *The Greatest Networker in the World, the Three Rivers*. Press,. New York.
- Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press: Jakarta.
- Nitisemito, 2006. *Manajemen Pemasaran*, Ghalia Indonesia: Jakarta.

- Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Rivai. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Roe. Robert A. 2001. *Trust Implications for Performance and Effectiveness*. European Journal.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (cetakan kelima). Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit : Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suparno. 2005. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Timpe. 2000. *Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. PT. Gramedia Asri Media.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wina Sanjaya. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis*. Jakarta: Kencana.
- Yulia, Sari, 2005. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Yuli, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press. Malang.

Keputusan – Keputusan

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004. *Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)*

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A Tahun 2003. Tentang Pengertian Kompetensi.