

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN BARITO KUALA**

**Endang Sri, Dwi Wahyu, Rahmi Widyanti
Endawigati71@gmail.com**

Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Kalimantan

Abstrak

Tujuan Penelitian ini dilakukan untuk : (1) menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala. (2) Menguji dan menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala. (3) Menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional secara simultan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala yang berjumlah 47 orang. Data diperoleh dari hasil angket dan observasi langsung. Teknik analisis data menggunakan program SPSS 16. Pengujian validitas menggunakan korelasi product moment pearson dan reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Pengujian asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, heterokdastisitas dan normalitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian (1) Secara parsial variabel Kompetensi pegawai (X1) memberikan pengaruh sebesar 0,310 kepada kinerja pegawai. (2) Secara parsial variabel Komitmen organisasional (X2) pegawai memberikan pengaruh sebesar 0,868 kepada kinerja pegawai. (3) Secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh positif sebesar 90,7% terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to: (1) test and analyze the influence of competence partially on the performance of the State Civil Apparatus at the Investment and One Stop Service Office of Barito Kuala Regency. (2) Testing and analyzing the effect of partial organizational commitment on the performance of the State Civil Apparatus at the Investment and One Stop Service Office of Barito Kuala Regency. (3) Testing and analyzing the influence of Competence and Organizational Commitment simultaneously at the Investment and One Stop Service Office of Barito Kuala Regency. This research was conducted on employees of the Department of Investment and One

Stop Services, Barito Kuala Regency. The method used is descriptive quantitative method. The population in this study is the State Civil Apparatus of the Investment and One Stop Service Office of Barito Kuala Regency which found 47 people. Data obtained from the results of questionnaires and direct observation. The data analysis technique used SPSS 16 program. Validity testing used Pearson product moment correlation and reliability using Cronbach's alpha. The classical assumption test uses multicollinearity, heteroscedasticity and normality tests. Data analysis used multiple linear regression. The results of the study (1) Partially, the employee competency variable (X1) has an influence of 0.310 on employee performance. (2) Partially, the variable organizational commitment (X2) of employees gives an effect of 0.868 on employee performance. (3) Simultaneously, the second variable has a positive effect of 90.7% on employee performance.

Keywords: Competence, Organizational Commitment and Performance.

Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagai bagian dalam sistem pemerintahan dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia, secara historis telah mengalami berbagai perubahan pada tatanan manajemen penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang ditandai dengan adanya penyempurnaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang diteruskan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 yang juga tentang Pemerintahan Daerah.

Perubahan tersebut, selain tuntutan reformasi yang mengharuskan pemerintahan lebih responsive, transparan, dan akuntabel, juga dipengaruhi oleh berbagai fenomena dan desakan kebutuhan seiring dengan perkembangan dinamika organisasi publik dalam upaya mengakomodasikan berbagai kebutuhan masyarakat serta upaya mengoptimalkan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 14 bahwa “urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintahan

Daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota yang salah satunya adalah perencanaan dan pengendalian pembangunan.”

Dinamika yang terjadi tersebut di atas akan semakin bertambah rumit manakala pegawai kurang memahami tugas pokok dan fungsi organisasinya. Akibatnya koordinasi penyusunan program kegiatan maupun anggaran kurang optimal sehingga hasil yang dicapai kurang mendukung terhadap target-target dalam visi maupun misi pembangunan daerah tersebut.

Adanya permasalahan dan tantangan tersebut di atas tentunya menuntut adanya kemampuan sumber daya manusia pada instansi pemerintah daerah, salah satunya adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala.

Sering terjadi adalah adanya faktor internal yang lebih dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala sehingga hasil

yang dicapai belum optimal seperti yang diinginkan. Hal inilah yang sering menghambat terhadap pencapaian sasaran kerja berupa visi dan misi yang telah ditetapkan. Bukti yang paling mudah ditemukan adalah masih adanya tunggakan kerja yang terjadi pada setiap pegawai. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja mereka masih belum mencapai target seperti tersebut di atas.

Menurut Soemarman (2018) bahwa "kinerja dipengaruhi oleh kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara, kepuasan kerja, iklim organisasi, motivasi, suasana kerja, komitmen kerja, budaya organisasi, perlengkapan atau fasilitas dan prosedur kerja". Sedangkan kualitas kerja menurut Armstrong (2000), dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja, kepuasan kerja, semangat kerja dan motivasi kerja.

Anggraeni Peti (2015) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi sebesar 25,4% . Dari penelitian terhadap pengujian hipotesis kompetensi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penulis merekomendasikan agar perusahaan dapat memiliki cara untuk lebih meningkatkan kompetensi dan komitmen organisasional karyawan untuk peningkatan kinerja perusahaan.

Nelly Fitriana (2014) yang melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat

Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu kompetensi (X1) dan komitmen organisasional (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja (Y) sebesar 51,6% dan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu variabel kompetensi (X1) dan variabel komitmen organisasional (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu yaitu sebesar 0,533 dan komitmen organisasional (X2) memberikan pengaruh sebesar 0,498.

Berdasarkan pendapat tentang kompetensi, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang wajib dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara. Kompetensi adalah gambaran dari sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang yang bekerja di profesi tertentu. gambaran ini mengandung arti tindakan, perilaku, dan hasil yang harus ditunjukkan oleh orang tersebut. Secara keseluruhan, kompetensi akan fokus pada keterampilan dan kinerja. Komitmen organisasi bisa tumbuh karena orang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai-nilai yang ada dan tekad untuk melayani organisasi. Untuk karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang

tinggi, pencapaian tujuan organisasi adalah penting.

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala, berdasarkan hasil observasi sementara kondisi kinerja Aparatur Sipil Negara masih belum optimal dan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari banyaknya program pekerjaan yang belum selesai dilaksanakan serta banyaknya ketidakhadiran dalam bertugas juga mewarnai kekurang optimalan kinerja yang terbentuk selama ini. Menurunnya kinerja pegawai justru mencerminkan bahwa komitmen organisasional terhadap instansi masih belum mendukung secara mendalam, sehingga mereka juga tidak menyatu dengan instansi tempat mereka bekerja dan akhirnya mengarah pada perlunya peningkatan kompetensi mereka agar kinerja dapat lebih ditingkatkan lagi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang yang diperlukan dalam penelitian ini adalah jenis kualitatif dan jenis kuantitatif. Data kualitatif diperoleh melalui pelaksanaan observasi langsung di lapangan sehingga dapat mengamati dan mencatat berbagai fenomena yang memberikan dukungan terhadap bahan untuk menganalisis data dan informasi yang ditemukan. Sedangkan data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran angket kepada seluruh responden. Responden hanya memberikan tanda silang pada alternatif jawaban yang telah disediakan, dan selanjutnya seluruh jawaban responden akan dianalisis sesuai dengan tujuannya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala yang berjumlah 47 orang. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala berjumlah 47 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Pengamatan langsung pada objek penelitian guna mendapatkan gambaran yang jelas dan nyata tentang pokok bahasan yang dimaksud, yaitu pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara

2) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi dimanfaatkan untuk menguji dan menafsirkan bahkan untuk meramalkan.

3) Kepustakaan

Metode kepustakaan adalah metode yang berdasarkan literatur yang mendukung teori.

4) Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan pada objek penelitian. Hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari Aparatur Sipil Negara Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala tanpa tekanan dari pihak lain.

Definisi Operasional, Indikator dan Pengukurannya

1) Kompetensi Aparatur Sipil Negara (X_1)

Adapun indikator kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam penelitian ini adalah : Pengetahuan, Keterampilan, Produktivitas, Orientasi pencapaian tujuan, Loyalitas.

2) Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara (X_2)

Menurut *Porter* (1980) komitmen Aparatur Sipil Negara adalah “kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Adapun indikator Komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah : Pengalaman kerja, Tantangan dalam pekerjaan, Masa jabatan, Identitas tugas, Kesempatan berinteraksi.

3) Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1992:112). Adapun

indikator Kinerja dalam penelitian ini adalah : Kualitas, Kreativitas, Tanggung jawab, Disiplin kerja, Motivasi kerja

TEKNIK ANALISIS DATA DAN MODEL ANALISIS PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data sehingga data-data tersebut dapat ditarik kesimpulan. Berdasarkan kerangka konseptual dalam hipotesis, maka dapat dilakukan pemilihan model analisis. Untuk mengetahui pengaruh antara *variable independent* terhadap *variable dependent* dan untuk menguji hipotesis penelitian secara matematis, maka penelitian ini metode yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis data dilakukan dengan tabulasi data yang selanjutnya diolah dengan program SPSS.

Model Analisis Penelitian

Setelah penetapan dan penyusunan angket selesai dilakukan maka selanjutnya adalah uji coba angket. Kegiatan ini penting dilakukan oleh peneliti untuk menilai angket yang telah disusunnya. Angket diuji cobakan kepada responden yang sama atau yang memiliki karakteristik sama dengan responden yang sebenarnya. Uji coba alat ini dilakukan dengan maksud mengetahui tingkat validitas dan reliabilita alat pengumpul data.

1) Uji Validitas

Pada penelitian ini dalam menguji validitas digunakan uji *Korelasi Product Moment* dibantu dengan Program *SPSS for Windows* dengan ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar

dari r table (Sugiyono, 2013:126).

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus ini digunakan karena jawaban dalam instrumen kuesioner merupakan rentang antara beberapa nilai. Penelitian terhadap responden dianggap *reliable* jika memiliki *cronbach alpha* > 0,6. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 16.00.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas.

4) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari kegiatan penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Di samping itu digunakan normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Uji normalitas data juga dilakukan dengan metode *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

5) Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan *heteroskedastisitas*, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan *homokedastisitas*. Sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

6) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Akibat yang muncul jika sebuah model regresi berganda memiliki kasus multikolinearitas adalah kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkatkan dengan bertambahnya variabel eksogen yang masuk pada model. Sehingga signifikansi yang digunakan akan menolak hipotesis nol akan semakin besar. Akibatnya model regresi yang diperoleh tidak sah (valid) untuk menaksir variabel endogen. Menguji adanya kasus multikolinearitas adalah dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Karim dan Hadi dalam Ghozali (2012) berpendapat bahwa untuk melihat adanya kasus multikolinearitas adalah dengan

melihat VIF, apabila nilai VIF suatu model kurang dari 10, maka model tersebut dinyatakan bebas dari kasus multikolinearitas.

7) Uji Analisis Regresi Berganda

Sesuai dengan judul yang telah ditetapkan, teknik prediksi dalam penelitian ini dilakukan dengan model regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana

Y = prakiraan kinerja

X₁ = variabel Kompetensi

X₂ =

variabel

Komitmen

Organisasio

nal. $b_0 =$

konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi.

8) Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh variabel yang diteliti itu signifikan atau tidak terhadap responden (variabel terikat), maka perlu dilakukan uji t. Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumusan hipotesis sebagai berikut: $H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas $H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Nilai Koefisien regresi (b) digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan nilai variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan perubahan variabel bebas (X) dengan asumsi nilai variabel bebas

lainnya bersifat konstan. Pengujian hipotesis ini selain melihat nilai koefisien regresi juga membandingkan nilai t- hitung dengan masing-masing variabel bebas dengan t-table Tahapan terakhir adalah melakukan perhitungan uji statistik dalam penelitian keseluruhan pengolahan data menggunakan program SPSS 16 (*Statistical Program for Social Science*). Setelah diketahui uji statistik, maka dibuat keputusan secara statistik yang ditandai dengan penerimaan dan penolakan terhadap hipotesis. Selain itu analisis secara statistik juga menjelaskan analisis deskriptif untuk memberi penjelasan terhadap keputusan yang dibuat.

9) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, yang dinotasikan dengan, merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Atau dengan kata lain, angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

PEMBAHASAN

Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala.

Dalam aspek kompetensi Aparatur Sipil Negara ini ada beberapa indikator yang dapat menunjang terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan. Seperti pengetahuan, hal ini menjadi syarat mutlak bagi setiap Aparatur

Sipil Negara untuk menjadi sosok Aparatur Sipil Negara yang baik dan siap kerja tentu saja diperlukan pengetahuan yang cukup.

Diutamakan pengetahuan yang dapat menunjang kegiatan kerjanya. Karena kalau tidak relevan dengan bidang tugasnya, yang bersangkutan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas-tugasnya karena pengetahuan tidak sejalan dengan masalah yang dikerjakan atau pengetahuan bertolak belakang dengan masalah yang harus diselesaikan. Pengetahuan ini tidak hanya diperoleh disekolah, tetapi di luar sekolah pengetahuan ini juga bisa didapatkan asalkan yang bersangkutan berniat dan mau menambah pengetahuannya secara mandiri. Hal ini terbukti dari 47 orang Aparatur Sipil Negara, sebanyak 40 orang telah mencapai tingkat pendidikan S1 dan S2. Sedangkan sisanya masih berpendidikan SLTP dan SLTA sederajat, dan saat ini banyak diantaranya masih menyelesaikan pendidikannya di perguruan tinggi dengan jurusan yang relevan dengan bidang tugasnya.

Tidak hanya pengetahuan yang diperlukan dalam meningkatkan kompetensi diri, aspek lain yang juga penting adalah adanya keterampilan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara harus memiliki kemampuan untuk berinovatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tidak hanya bergantung kepada rekan kerja atau atasannya tetapi juga harus

dapat bersikap mandiri serta melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien sehingga hal ini akan memotivasi diri untuk lebih optimal dalam menciptakan kinerjanya secara nyata. Dengan adanya tingkat keterampilan yang cukup maka akan berkembang juga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Hal ini akan menciptakan penghematan terhadap waktu kerja dan dana operasional, dengan semakin efektif dan efisien justru akan semakin meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Karena untuk meningkatkan prestasi kerja maka harus diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja yang signifikan dalam waktu yang berkesinambungan.

Adanya orientasi Aparatur Sipil Negara dalam pencapaian tujuan kerja justru akan memberikan arah yang benar dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilakukan selama ini. Setiap jabatan tentu saja mengarah kepada pencapaian visi dan misi organisasi, karena itu untuk mewujudkan visi dan misi organisasi diperlukan adanya koordinasi yang baik antar bagian dan antar Aparatur Sipil Negara ke dalam satu arah tujuan yaitu merealisasikan visi dan misi yang ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan. Walaupun sebenarnya setiap Aparatur Sipil Negara tidak akan dapat merealisasikan tujuan kerjanya masing-masing jika tidak berkoordinasi dengan pihak-pihak lainnya. Tetapi setiap Aparatur Sipil Negara harus memiliki orientasi pencapaian tujuan secara jelas dan terarah sehingga kedepannya tidak

menjadi masalah dalam pencapaian visi dan misi instansi yang bersangkutan secara bersama-sama.

Menumbuhkan loyalitas Aparatur Sipil Negara yang tinggi terhadap instansi yang bersangkutan merupakan salah satu pengaruh yang ditimbulkan oleh factor kompetensi Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan.

Dalam hal ini Aparatur Sipil Negara harus berusaha untuk selalu dapat bekerja secara optimal sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini merupakan salah satu usaha untuk tetap menjaga citra instansi yang bersangkutan agar keberadaan instansi yang bersangkutan dimata masyarakat tetap eksis dan optimal sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Oleh sebab itu, Aparatur Sipil Negara dituntut untuk melakukan semua tugas dan kewajibannya secara baik dan benar, artinya sesuai dengan peraturan yang berlaku serta tidak melanggar norma-norma hukum yang berlaku (lihat Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, PP No.46 Tahun 2011 tentang Prestasi PNS, Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN). Aturan tersebut dibuat pemerintah agar segala tindakan Aparatur Sipil Negara dapat dikendalikan menuju arah yang telah ditetapkan, yaitu pencapaian visi dan misi masing-masing instansi yang bersangkutan. Pelanggaran terhadap hal tersebut dapat dikenakan sanksi yang berlaku dan tidak dapat ditawar lagi. Sehingga dengan sikap loyalitas

yang tinggi akan berpengaruh kepada komitmen Aparatur Sipil Negara yang baik pula.

Berdasarkan pendapat responden, sebagian besar memberikan nilai sangat setuju karena bidang kompetensi diri merupakan modal utama dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara secara keseluruhan. Baik secara individual maupun secara organisasi dalam mewujudkan visi dan misi instansi yang bersangkutan melalui berbagai kegiatan yang dilakukan sehingga tugas dan fungsi dari instansi tadi dapat direalisasikan secara lebih nyata. Sedangkan keberhasilan dari kegiatan tadi dapat dilihat dalam bentuk laporan kerja dari beberapa unit kerja yang ada serta laporan akhir kepada pimpinan yang bersangkutan. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara atau kinerja secara keseluruhan dan merupakan cermin bahwa instansi tersebut mampu melakukan tugas dan fungsinya dengan lebih baik lagi.

Dalam setiap evaluasi yang dilakukan pimpinan dapat diketahui bahwa faktor kompetensi Aparatur Sipil Negara merupakan ujung tombak dalam menentukan kelancaran koordinasi dan kelancaran dalam melaksanakan tugas-tugas setiap unit kerja dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Perubahan dan perbaikan terhadap temuan yang terjadi dari hasil evaluasi pimpinan adalah merupakan pembelajaran bagi setiap

unit kerja dan setiap Aparatur Sipil Negara agar dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan lebih baik lagi. Kekurangan yang ditemukan dalam evaluasi pimpinan tersebut merupakan bahan untuk memberikan umpan balik kepada setiap Aparatur Sipil Negara agar dapat meningkatkan lagi kompetensinya guna pencapaian hasil kerja yang lebih optimal dalam waktu yang akan datang. Perbaikan dalam bidang kompetensi Aparatur Sipil Negara lebih mengarah kepada peningkatan kemampuan diri individu untuk menuju sosok yang

profesionalisme dalam bidang tugasnya masing-masing. Tetapi untuk setiap kemajuan yang telah dicapai selalu diikuti oleh adanya keterbatasan kemampuan dalam mencapai titik optimal dari kinerja yang diinginkan tersebut. Pada umumnya yang menjadi kendala utama dalam pelaksanaan perbaikan dan peningkatan cara kerja yang lebih efektif dan efisien selalu harus diimbangi oleh adanya dana operasional yang memadai serta tingkat kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang menjadi beban dari setiap jabatan dalam organisasi. Sehingga untuk lebih mengatasi hal ini sangat diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan bagi seluruh Aparatur Sipil Negara secara rutin dan berkesinambungan serta penyediaan dana operasional yang memadai sehingga semua perencanaan yang telah dibuat untuk merealisasikan visi dan misi yang ditetapkan dapat berjalan sesuai rencana. Semakin baiknya

kompetensi Aparatur Sipil Negara justru akan menimbulkan sikap komitmen organisasional yang lebih relevan terhadap visi dan misi organisasi itu sendiri. Kemudian pada akhirnya tingkat kompetensi yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara akan membawa sikap komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara menuju level yang lebih baik di waktu yang akan datang.

Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala.

Hasil analisis data yang dilakukan di atas, diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi (X1) dan komitmen organisasional (X2) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara bergantung kepada Kompetensi dan Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara itu sendiri. Begitu juga dari hasil uji parsial yang dilakukan ternyata variabel Komitmen Organisasional saja yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, sedangkan variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara termasuk kurang berpengaruh secara positif dalam memberikan kontribusinya. Sebagian besar responden justru sangat setuju jika faktor komitmen organisasional lebih diutamakan dengan tujuan untuk menjaga sikap dan perilaku Aparatur

Sipil Negara agar tidak berpikiran yang menyimpang dari aturan yang ditetapkan, misalnya tidak disiplin, kurang optimal dalam bekerja, serta mulai melakukan tindakan criminal yang bertentangan dengan perilaku sebagai Aparatur Sipil Negara.

Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dan dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga dalam hal ini perlu untuk diperhatikan dan selalu ditingkatkan oleh instansi yang bersangkutan untuk pencapaian kinerja yang optimal. Kondisi peningkatan komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara yang begitu signifikan memberikan makna yang positif bahwa instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala telah memberikan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara ini seperti memberikan pengalaman kerja, memberikan kesempatan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan, memberikan tenggang waktu masa jabatan yang pasti, transparannya identitas tugas serta kesepakatan dalam berinteraksi. Berbagai usaha perbaikan tersebut dilakukan dengan maksud agar Aparatur Sipil Negara dapat lebih berwawasan yang memiliki orientasi ke masa depan. Hal ini penting karena semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka wawasan Aparatur Sipil Negara juga dituntut untuk mengikuti perkembangan ini sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatannya masing-masing dapat lebih mendukung

dan diharapkan tidak akan menemui kendala yang mengakibatkan pencapaian visi dan misi instansi menjadi terhambat. Untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Aparatur Sipil Negara perlu memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga berbagai kreatifitas untuk menumbuhkan solusi dari hambatan yang timbul akan selalu diperoleh dengan baik. Hal ini berkembang karena semakin cukupnya Aparatur Sipil Negara dalam memperoleh pengalaman kerja selama ini. Adanya tantangan dalam pekerjaan akan semakin menambah pengalaman Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya sehingga kedepannya membuat dirinya semakin terampil dalam menghadapi tantangan sehingga menjadikan ia sebagai sosok Aparatur Sipil Negara yang profesional dibidang tugasnya. Adanya kepastian terhadap masa jabatan yang diemban oleh setiap Aparatur Sipil Negara akan memberikan rasa aman bagi Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Karena secara tegas ditetapkan bahwa yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal selama suatu jabatan masih diserahkan kepadanya. Jadi yang bersangkutan tidak bisa menghindari terhadap tugas dan tanggung jawabnya selama waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut memaksa yang bersangkutan untuk menerima dengan sepenuh hati segala bentuk konsekuensinya dari penerimaan jabatan tersebut. Kemudian hal tersebut didukung dengan jelasnya identitas tugas yang harus dipertanggungjawabkan secara lisan

maupun tertulis kepada pimpinan masing-masing bidang. Identitas tugas memberikan batasan wewenang yang harus dijaga dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan loyalitas serta dedikasi yang tinggi sehingga kredibilitas sebagai Aparatur Sipil Negara memiliki nilai-nilai yang dapat memenuhi kriteria penilaian terhadap kinerja sebagai Aparatur Sipil Negara. Untuk melaksanakan segala aktifitas setiap harinya Aparatur Sipil Negara memerlukan hubungan kerja yang harmonis baik intern maupun ekstern, oleh karena itu diperlukan kesempatan dalam berinteraksi dengan berbagai pihak dengan maksud agar terjalin arus kerja yang baik serta tidak menimbulkan konflik dalam organisasi. Dengan semakin baiknya dalam berinteraksi dengan berbagai pihak tersebut maka berbagai kegiatan kerja akan dapat dilakukan, terutama yang mengharuskan untuk menjalin koordinasi dengan bagian-bagian lain atau instansi lainnya yang berkaitan dengan bidang tugasnya selama ini.

Komitmen organisasional akan memberikan peluang bagi Aparatur Sipil Negara untuk lebih mengenali dan memahami organisasinya secara lebih detail sehingga sikap loyalitasnya terhadap organisasi akan semakin erat dan baik. Meningkatnya loyalitas Aparatur Sipil Negara akan memicu timbulnya rasa suka pada pekerjaan yang dilakukan dalam setiap menjalankan tugas-tugasnya. Semakin jelas sikap loyalitas ini maka komitmen organisasional yang ditampilkan akan semakin baik dan pada akhirnya dapat menciptakan suasana iklim kerja yang sangat kondusif dan memiliki etos kerja yang dapat diandalkan dalam

pencapaian visi dan misi yang ditetapkan.

Aspek komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara ini tidak akan berjalan dengan baik kalau tidak didukung oleh cukupnya kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan masing-masing. Aspek kompetensi Aparatur Sipil Negara akan menumbuhkan kemampuan maupun keterampilan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar dapat tercapai suatu bentuk kinerja yang optimal sehingga dapat dinilai sebagai prestasi dalam pencapaian visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Karena untuk menumbuhkan komitmen organisasional yang baik diperlukan adanya kompetensi yang baik dan selalu menjadi prioritas utama bagi seluruh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan.

Adanya komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara yang baik terhadap penyelesaian tugas dan kewajibannya saat ini membuktikan bahwa mereka masih memiliki loyalitas yang baik kepada instansi hanya saja dengan waktu kerja yang dirasakan sangat terbatas dibandingkan volume kerja yang semakin meningkat, maka akhirnya target pencapaian hasil kerja terkondisi secara bervariasi. Hal ini ditandai dengan masih adanya tunggakan kerja di berbagai unit kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala.

Tidak semua Aparatur Sipil Negara dapat membagi waktunya

dengan efektif dan efisien. Banyak diantaranya yang sulit untuk membagi waktu kerjanya, karena volume kerja semakin meningkat akibat pengaruh reformasi sekarang sehingga banyak usaha-usaha baru berdiri dan hal ini tentu saja memerlukan perizinan maupun studi kelayakan yang diperlukan untuk memberikan surat izin operasionalnya. Sehingga dengan demikian dapat diketahui penyebab dari banyaknya tunggakan kerja yang belum diselesaikan. Hal ini diakibatkan oleh banyaknya volume kerja yang datang serta tidak sebanding dengan waktu kerja yang tersedia, akibatnya Aparatur Sipil Negara yang melayani harus menunda pekerjaan tersebut, karena setiap pekerjaan harus dilakukan pemeriksaan berkas-berkas yang penting dan mendukung terhadap pemberian surat izin operasional, seperti bidang industri hasil hutan, pertanian dan kimia. Kemudian bidang industri logam, mesin dan tekstil serta bidang pertambangan dan energi. Hal tersebut perlu dikaji lebih mendalam tentang dampak yang ditimbulkan oleh kegiatan tersebut kepada ekosistem yang tumbuh dan hidup disekitarnya. Keberlangsungan ekosistem inilah yang mengharuskan izin operasional atau izin usaha mesti lebih dicermati oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam menerbitkan izin usahanya.

Adanya peningkatan volume kerja sehingga dengan waktu yang terbatas maka tidak mungkin setiap Aparatur Sipil Negara dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Banyak diantara Aparatur Sipil Negara yang menyelesaikan

pekerjaannya di rumah atau kerja lembur di kantor, tetapi hal ini bukanlah jalan penyelesaian yang efektif. Walaupun kebanyakan Aparatur Sipil Negara menempuh cara seperti itu, tetapi setidaknya perlu dicarikan solusi yang tepat sehingga penunggakan kerja ini dapat dikurangi secara bertahap. Walaupun tidak semua Aparatur Sipil Negara yang menyukai untuk melakukan kerja lembur, karena sebagian berpendapat bahwa mereka bekerja sudah memenuhi ketentuan yang berlaku dari pagi hingga sore hari, jadi di luar jam tersebut merupakan waktu untuk bersama keluarga.

Kompetensi dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Kuala.

Keterkaitan antara faktor kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan faktor komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sangatlah nyata. Di lain sisi saling memberikan dukungan sehingga faktor yang lain akan meningkat, dan di lain sisi juga setiap faktor pendukung tersebut memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga tidak semua Aparatur Sipil Negara dapat memberikan bentuk kinerja yang optimal. Oleh sebab itulah diperlukan peranan pimpinan dari instansi yang bersangkutan untuk menciptakan bagaimana agar iklim kerja Aparatur Sipil Negara dan lingkungannya dapat memberikan perasaan nyaman dalam bekerja sehingga komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara terhadap tugas

dan kewajibannya dapat terjaga dengan baik serta dengan dilakukannya berbagai usaha kerjasama yang baik dan terarah pada sasaran kerja. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber dari kekuatan untuk membentuk kinerja yang baik perlu dilakukan peningkatan yang utama dan rutin kepada kompetensi Aparatur Sipil Negara, karena dengan meningkatnya kompetensi ini maka Aparatur Sipil Negara dapat lebih memahami dan mengerti serta dapat memprediksikan bagaimana seorang Aparatur Sipil Negara melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika faktor kompetensi dan komitmen organisasional terus ditingkatkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka berikut disampaikan Dari hasil estimasi regresi berganda diperoleh kesimpulannya : model persamaan sebagai berikut : $Y = -14,070 + 0,310X_1 + 0,868X_2$

1. Secara parsial variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara (X_1) memberikan pengaruh sebesar 0,310 kepada kinerja Aparatur Sipil Negara.
2. Secara parsial variabel Komitmen organisasional (X_2) Aparatur Sipil Negara memberikan pengaruh sebesar = 0,868 kepada kinerja Aparatur Sipil Negara.
3. Secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh positif sebesar 90,7% terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Saran

Berdasarkan temuan di atas, maka disarankan agar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu

Pintu Kabupaten Barito Kuala dapat :

1. Memberikan perhatian dalam rangka peningkatan kompetensi dan komitmen organisasional terhadap para Aparatur Sipil Negeranya sehingga kinerja yang telah berlaku saat ini dapat terus ditingkatkan sesuai dengan iklim kerja yang diinginkan.
2. Memberikan kesempatan kepada Aparatur Sipil Negeranya untuk melakukan perubahan dan perbaikan rencana kerja pada bidang tugasnya masing-masing.
3. Memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja yang sangat baik.

Daftar Pustaka

- Agus, Erwan Purwanto, (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial**, Yogyakarta, Gava Media (Anggota IKAPI DIY)
- Akbar, Ali, (2017). **Menggunakan SPSS 16.0 Bagi Peneliti Pemula**, Bandung, M2S (Anggota IKAPI)
- Azwar, Syaifuddin, (2012). **Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya**, Yogyakarta, Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI)
- Azwar, Syaifuddin, (2015). **Metode Penelitian**, Yogyakarta, Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI)
- Firdaus, Adam, 2019. **Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten**

- Bangkalan), Universitas Madura, Jurnal Eco-Entrepreneurship, Vol 5 No 1 Juni 2019**
- Mintorogo, Antonius, (2016). **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, Jakarta, STIA-LAN Press
- Manullang, (2014). **Manajemen Personalia**, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Nasution, (2017). **Metode Research (Penelitian Ilmiah)**, Bandung, Jemmars
- Ningsih, Endang Kurnia, (2020). **Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Puskesmas Bromo Medan**, Universitas Islam Sumatera Utara, Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol.1 No.5
- Rachmaniza, Syafira. (2020). **Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi di PT Sinar Ragamindo Utama Bandung**, Universitas Islam Sumatera Utara, Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol.1 No.5
- Sugiyono, (2009). **Statistik Nonparametris Untuk Penelitian**, Bandung, Alfabeta
- Samuel, 2014. **Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dosen PIP Semarang**, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol.21 No.2 ISSN.1412-3126
- Santoso, Singgih, (2016). **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik**, Jakarta, Elex Media Komputindo
- Sugianto, (2017). **36 Jam Belajar Komputer SPSS 15**, Jakarta, Gramedia
- Syuhadhak, Mokhammad, (2014). **Administrasi Kepegawaian Negara Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia**, Jakarta, Gunung Agung
- Tim Pengkaji BKN, (2005). **Pengaruh Bakat dan Minat Terhadap Karir Pegawai Negeri Sipil**
- Sarman, Mukhtar, (2014). **Pengantar Metodologi Penelitian Sosial, Banjarmasin**, Pustaka Fisip UNLAM
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofyan, (2019). **Metode Penelitian Survai, Jakarta, LP3ES (Anggota IKAPI)**