

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran

Arief Pramono, S.E., M.M.
ariefpramonokakung@gmail.com
R. Risma Gunanti Pratama (15010003)

ABSTRAK

Bagi instansi pemerintah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional yang bergerak disektor jasa pelayanan merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara yang memberikan kepuasan terhadap kualitas dan jasa pelayanan yang dihasilkan pemerintah kepada masyarakat. Selain kompetensi pegawai, komitmen organisasi adalah salah satu faktor penting lainnya yang sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan

Penelitian ini menggunakan metode peneltiandeskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Penelitian ini menggunakan 45 responden penelitian.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 35,5%. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 33,6%. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 39,8%.

Kata Kunci : Kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan berhasil dan efektif karena di dalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Bagi instansi pemerintah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional yang bergerak di sektor jasa pelayanan merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara yang memberikan kepuasan terhadap kualitas dan jasa pelayanan yang dihasilkan pemerintah kepada masyarakat. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan penyelenggara program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin, bahwa para pegawai sertamerta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai khususnya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan tentang berbagai tugas yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Belum lagi kalau seseorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, ciri-ciri sumber daya manusia profesional adalah memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi di bidangnya, memiliki jiwa berkompetensi/ bersaing secara jujur dan sportif, serta menjunjung tinggi etika profesi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital dalam organisasi. Banyak sekali cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, diantaranya dengan system rekrutmen yang baik dan memberikan pelatihan kepada pegawai. Dengan demikian diharapkan para pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai akan lebih baik lagi jika anggota organisasi sama-sama memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan organisasinya untuk mencapai tujuan organisasinya. Maka dari itu manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia harus dijalankan dengan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Selain kompetensi pegawai, komitmen organisasi adalah salah satu faktor penting lainnya yang sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Komitmen

pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memilik tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai linipuncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar terciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam hal ini adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

Kondisi yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran adalah kompetensi pegawai secara kualitas masih belum maksimal terlihat dari masih ada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan secara khusus namun secara kuantitas sudah cukup memadai karena jumlah pegawai yang terbilang banyak., kurangnya kesadaran terhadap komitmen organisasi yang menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab sebagai pegawai, serta kinerja pegawai masih belum optimal terlihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan. Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.
3. Pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

2. KAJIAN TEORITIK

Menurut Edison (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu Dalam lingkungan organisasi, baik di dalam negeri mau pun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Donni Priansa (2018) yaitu:

1. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan

sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.

2. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/ Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memperagakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2016) adalah “*an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*” atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Dalam hal ini Mangkunegara (2016), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat Tagala (2018) bahwa kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Dalam hal ini Sedarmayanti (2017), mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

Penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat Malthis dan Jackson (2016), bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.

Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah untuk mengkomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut dan untuk menekankan kapabilitas pegawai guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional.

Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Menurut Timotius (2018), komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Robbins (2015), mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Komitmen organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan diorganisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Utaminingsih (2014), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang

bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai - nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh - sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Selanjutnya Utaminingsih (2014) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi(kepercayaan terhadap nilai – nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya”.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai–nilai dan tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson (2016) memberikan definisi, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” (Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Luthans (2006), mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Selanjutnya Sopiah (2011), yaitu bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas - tugas organisasi, dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi. Hal ini berarti pegawai yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Sopiah (2011), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Sopiah, (2011), komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap organisasi, dengan indikator pengukurannya sebagai berikut:

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan - tujuan dan nilai - nilai dari organisasi,
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh - sungguh guna kepentingan organisasi,
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Kinerja (*performance*) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau output dari suatu proses. Menurut Agus Tulus (2012) kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja

yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Mathis dan Jackson. (2016) menyatakan, “*We have recognized that employee performance depends on both motivation, and ability*”. Kinerja menurut Sutermeister di atas merujuk kinerja pegawai yang tergantung kepada motivasi dan kemampuannya. Robbins (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah, “*output drived from processes, human or otherwise*”. Berarti *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Sedangkan arti *performance* merupakan kata benda dimana salah satu *entry-nya* adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Dari uraian itu, *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor dari sisi individu pegawai atau organisasi yang bersifat situasional dan di luar kendali pegawai. Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri dan kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap dan perilaku kerja.

Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Tolak ukur penentuan besarnya atau tingginya tingkat kinerja pada setiap organisasi atau instansi berbeda-beda yang tergantung pada jenis kegiatan, *output* yang dihasilkan atau siapa yang melaksanakannya.

Sejalan dengan penjelasan di atas, Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. Donni Priansa (2018) menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai seperti yang diharapkan dan bahwa pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran. Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari Kompetensi pegawai (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) serta variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu Kinerja pegawai (Y). Variabel bebas dalam hal ini adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau memberi kontribusi terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat dalam hal ini adalah variabel yang dikontribusi oleh variabel bebas. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang difokuskan pada analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Untuk mendukung penelitian ini, maka sampel akan digunakan dalam penelitian ini adalah 45 responden.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebar kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi

dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan kompetensi pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran. Identitas responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Lama Bekerja

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No	Umur	Jumlah Responden
1	1-10 tahun	23
2	10-20 tahun	15
3	20-30 tahun	7
Jumlah		45 Responden

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subjek atau responden terdiri dari usia lama bekerja 1 - 10 tahun sebanyak 23 orang, usia lama bekerja 10- 20 tahun sebanyak 15 orang, dan usia lama bekerja 20 - 30 sebanyak 7 orang. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek atau responden yang terbanyak yaitu usia antara 1 – 10 tahun yaitu sebanyak 23 orang responden.

2. Pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SMA	12
D3	7
S1	20
S2	6
Total	45

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari lulusan SMA sebanyak 12 orang, D3 sebanyak 7 orang, S1 sebanyak 17 orang, dan S2 sebanyak 6 orang Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak yaitu pendidikan S1.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.004	8.923		.897	.375
	Kompetensi Pegawai	.499	.205	.400	2.428	.020
	Komitmen Organisasi	.327	.189	.285	1.733	.090

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + et$$

$$Y = 8,004 + 0,499X_1 + 0,327X_2 + Et$$

Interprestasi:

1. α 8,004 mempunyai makna jika kompetensi pegawai dan komitmen organisasi dianggap konstan maka kinerja pegawai tetap memiliki besaran 8,0041
2. b_1 0,499 mempunyai makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi pegawai sebesar 1 point, maka kinerja pegawai iakan mengalami kenaikan sebesar 0,499 point atau 49,9%.
3. b_2 0,327 mempunyai makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel komitmen organisasi sebesar 1 point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,327 point atau 32,7%.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,499$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,327$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi pegawai lebih tinggi atau dominan dibandingkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi secara Parsial

Correlations

		Kompetensi Pegawai	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
Kompetensi Pegawai	Pearson Correlation	1	.686**	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	45	45	45
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.686**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.596**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diuraikan:

1. Koefisien korelasi antara Kompetensi pegawai dengan kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran adalah sebesar 0,596, hubungan antar kedua variabel adalah masuk dalam kategori “Cukup kuat” karena berada pada interval (0,401 – 0,600) dan arah korelasi (+) artinya jika Kompetensi pegawai ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika Kompetensi pegawai tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut: $KP = R^2 \times 100\%$. Hasil uji pada variabel X_1 terhadap Y didapatkan nilai koefisien penentu (KP) $= R^2 = 0,596 \times 0,596 = 0,355 \times 100\% = 35,5\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 35,5%.

2. Koefisien korelasi antara Komitmen organisasi dengan kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran adalah sebesar 0,560, hubungan antar kedua variabel adalah masuk dalam kategori “Cukup Kuat” karena berada pada interval (0,401 – 0,600) dan arah korelasi (+) artinya jika Komitmen organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika Komitmen organisasi tidak ditingkatkan maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Sedangkan pada variabel X_2 terhadap Y didapatkan nilai koefisien penentu (KP) $= R^2 = 0,560 \times 0,560 = 0,336 \times 100\% = 33,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 33,6%.

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.369	4.08630

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi

Sumber: data diolah, 2020

Koefisien korelasi kompetensi pegawai dan komitmen organisasi dengan kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran adalah sebesar 0,631, hubungan antar kedua variabel dalam kategori “kuat” karena berada pada interval (0,601-0,800) dan arah korelasi (+) artinya jika kompetensi pegawai dan komitmen organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut: $KP = R^2 \times 100\%$. Koefisien penentu (KP) = $R^2 = 0,631 \times 0,631 = 0,398 \times 100\% = 39,8\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 39,8%.

Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
X ₁ ke Y	2,428	1,682	t _{hitung} > t _{tabel} (0,020 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima
X ₂ ke Y	1.733	1,682	t _{hitung} > t _{tabel} (0,090 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data Diolah, 2020

1. Berdasarkan hasil uji t kompetensi pegawai terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,428 > t tabel 1,682 dengan nilai sig (0,020 < 0,05), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran terbukti dan dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t komitmen organisasi terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,733 > t tabel 1,682 dengan nilai sig (0,090 < 0,05), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran terbukti dan dapat diterima

Tabel 7. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.135	2	231.568	13.868	.000 ^b
	Residual	701.309	42	16.698		
	Total	1164.444	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi

Sumber: Data Diolah, 2020

Pengujian secara simultan diperoleh nilai Fhitung (13,868) > Ftabel (3,226) dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < \alpha < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama kompetensi pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran. Hipotesis ketiga: Kompetensi pegawai dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian dinyatakan bahwa Kompetensi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran dalam kategori baik namun belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang bidang pekerjaannya tidak sesuai dengan pengetahuannya. Menurut pendapat peneliti masalah ini dapat diminimalisir dengan cara membagi tugas dan pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran dalam kategori baik namun belum optimal terlihat dari kurangnya koordinasi pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut pendapat peneliti, masalah ini dapat diminimalisir dengan cara pimpinan memberikan bimbingan dan arahan pentingnya bekerja tim dalam suatu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis di atas, kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran dalam kategori baik, namun belum optimal terlihat dari masih ada pegawai dalam penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktunya yang telah ditentukan. Menurut pendapat peneliti, masalah ini dapat diminimalisir dengan cara pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan dan tepat waktu.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran
2. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

3. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian peningkatan indikator kompetensi pegawai adalah dengan cara membagi tugas dan pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
2. Berdasarkan hasil penelitian peningkatan indikator komitmen organisasi adalah dengan cara dengan cara memberikan bimbingan dan arahan tentang tanggung jawab masing-masing bidang dan seksi serta pemahaman kepada pegawai pentingnya bekerja tim dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian peningkatan indikator kinerja pegawai adalah dengan cara memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description* dan kemampuan serta kompetensi dari masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus, Moh. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan*. Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Allen, Michael. 2013. *Michael Allen's Guide to E-learning*. Canada : John Wiley & Sons. Ardiansyah
- Ambar T. Sulistiyani . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bashaw dan Grant. 2018. *Komitmen Pegawai*. [Online]. Diakses: [http://library.binus.ac.id.\(30/05/2020\)](http://library.binus.ac.id.(30/05/2020)).
- Duha, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indriantoro, Nur., dan **Supomo**, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, Salemba Empat: Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen, Robbins. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani Ambar Teguh. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Tagala. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Umar, Husein, 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusiadalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. [Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen](#). Universitas Brawijaya Press
- Uyanto, 2009. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.