

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

The Influence of Competence, Motivation, and Commitment to the Performance of State Civil Apparatus at KH Achmad Siddiq State Islamic University Jember

Imam Turmudi*

*Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
Email: turmudiimam43@gmail.com

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan, pembangunan dan pemberdayaan. Hal tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang (UU) No. 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa untuk memenuhi tuntutan nasional dan tantangan global dalam mewujudkan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka Pemerintah Pusat merasa perlu menetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola, mengembangkan diri serta wajib mempertanggungjawabkan kinerja selain menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN. *Merit system* merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan ASN dengan mendasarkan kesesuaian antara keahlian pegawai dengan kualifikasi jabatannya, sehingga meningkatkan kompetensi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja kedepan. Adapun metode penelitian dalam riset ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Berdasarkan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa: *Pertama*, secara parsial kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Universitas Islam Negeri (UIN) KH Achmad Siddiq Jember. Sedangkan motivasi berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN di UIN KH Achmad Siddiq Jember. *Kedua*, secara simultan pada variabel X secara bersama-sama terhadap kinerja ASN memiliki hasil yang berbeda. Dimana variabel kompetensi dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan motivasi hanya berpengaruh positif saja.

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja*

ABSTRACT

The State Civil Apparatus (ASN) is a servant of the state who has responsibility for service, development, and empowerment. This is confirmed in Law (UU) No. 5 of 2014 which states that in order to meet national demands and global challenges in realizing ASN as part of bureaucratic reform, the Central Government feels the need to establish ASN as a profession that has the obligation to manage, develop themselves and be responsible for performance in addition to applying the principle of merit in the implementation of ASN management. A merit system is an approach that emphasizes the management of ASN by basing the suitability between employee skills and position qualifications, thereby increasing competence, motivation, and commitment to future performance. The research method in this research using quantitative research is a method used to answer research problems related to data in the form of numbers and statistical programs. Based on the discussion, it can be concluded that: First, partially competence and commitment have a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the State Islamic University (UIN) KH Achmad Siddiq Jember. While motivation has a positive but not significant effect on the performance of ASN at UIN KH Achmad Siddiq Jember. Second, simultaneously on the variable X together on the performance of ASN have different results. Where competence and commitment variables have a positive and significant effect, while motivation only has a positive effect.

Keywords: *Competence, Motivation and Commitment to Performance*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan, pembangunan dan pemberdayaan. Hal tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang (UU) No. 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa untuk memenuhi tuntutan nasional dan tantangan global dalam mewujudkan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka Pemerintah Pusat merasa perlu menetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola, mengembangkan diri serta wajib mempertanggungjawabkan kinerja selain menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN.

Merit system merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan ASN dengan mendasarkan kesesuaian antara keahlian pegawai dengan kualifikasi jabatannya. *Mismatch* antara kompetensi pegawai dan kualifikasi jabatan menjadi problem utama dan bagi penyebab ASN kurang profesional yang berdampak pada kinerja mereka.

Oleh karena itu, kurang optimalnya manajemen ASN saat ini juga diperparah dengan adanya dugaan politisasi birokrasi dalam ranah administrasi, seperti yang dikatakan oleh Damayanti (2009:12) bahwa dalam sejarah penyelenggaraan pemerintahan Indonesia sarat dengan politisasi birokrasi, dimana kedudukan birokrasi tidak dapat bersifat netral terhadap kekuatan-kekuatan politik yang bermain dalam pemerintahan. Pengangkatan jabatan ASN dipilih dan dipromosikan bukan berdasarkan *merit system* tetapi lebih disebabkan oleh politisasi birokrasi, bahkan pencopotan atau demosi pun juga tidak lepas dari nuansa politisasi birokrasi.

Kedepan upaya untuk mewujudkan ASN yang berkinerja baik adalah dengan melakukan beberapa penguatan, antara lain: *Pertama*, penguatan kompetensi merupakan hal penting seperti dikemukakan oleh Spencer (2007), yang menyatakan bahwa yang kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sungguh-sungguh menerapkannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Kedua, penguatan motivasi menurut Herzberg (1979), membuat kebijakan yang baik pada karyawan mendorong pegawai bekerja lebih maksimal, seperti dengan memberikan insentif berupa tunjangan prestasi kerja dan uang lembur. *Ketiga*, penguatan komitmen menurut Luthans (2006:249), komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya, dan dalam hipotesis riset (H3) dikemukakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan penguatan pada aspek kompetensi, motivasi dan komitmen di atas, diharapkan mampu meningkatkan kinerja. Menurut Waldman (1994), kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dan kegiatan untuk mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis, dan hal tersebut selaras dengan transformasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) KH Achmad Siddiq Jember yang memerlukan peningkatan kompetensi, motivasi, dan komitmen ASN sehingga mewujudkan kinerja ASN yang optimal bagi pengembangan di UIN KH Achmad Siddiq Jember yang berkualitas selaras dengan visi, misi dan tujuan yang sudah ditetapkan dalam menghadapi tantangan di dunia perguruan tinggi yang semakin kompetitif dan kompleks.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian dalam riset ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan dengan hasil pengujian hipotesis ini melakukan analisis secara mendalam terkait dengan kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja ASN di Universitas Islam Negeri (UIN) KH Achmad Siddiq diuraikan, sebagai berikut:

A. Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN

Hipotesis riset (H1) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hipotesis riset ini selaras dengan pendapat Spencer (2007), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sungguh-sungguh menerapkannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Hasil riset menunjukkan hal yang senada dengan hipotesis riset (H1) dan pendapat Spencer bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang cukup tinggi, jika dibandingkan dengan variabel komitmen dengan nilai uji t sampel statistik yaitu, 7.746. Penyebab tingginya tingkat positif dan signifikansi dari kompetensi terhadap kinerja ASN karena pada masing-masing aspek dalam kompetensi dinilai penting oleh mayoritas responden dengan penjelasan detailnya sebagai berikut: *Pertama*, Komponen *knowledge* (pengetahuan) yang terdiri dari pemahaman, pengetahuan dan pengambilan kebijakan dimaknai oleh mayoritas responden sebagai komponen penting dan mendasar yang harus dimiliki oleh ASN dalam mengoptimalkan kompetensi yang dimilikinya. Hasil riset ini selaras dengan pandangan Reber (2010) yang menyatakan bahwa pengetahuan adalah kumpulan informasi yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok, atau budaya tertentu. Sedangkan secara umum pengetahuan menurut Reber (2010) adalah komponen-komponen mental yang dihasilkan dari semua proses apapun, entah lahir dari bawaan atau dicapai lewat pengalaman. Berdasarkan hasil riset dan pendapat ahli di atas dapat ditarik benang merah bahwa pengetahuan adalah kumpulan informasi yang di dapat dari pengalaman yang menjadikan ASN tahu akan apa yang harus dilakukannya.

Kedua, komponen *skill* (keterampilan) yang terdiri dari kemampuan dalam menyelenggarakan pelayanan merupakan hal penting dimiliki oleh setiap ASN, karena menurut mayoritas responden *skill* (keterampilan) ASN merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik (Kadarisman, 2001:53). Tujuan pengembangan ASN adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja ASN dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan ASN, keterampilan pegawai maupun sikap ASN itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena itu, pengembangan *skill* harus diusahakan terus menerus dalam pengembangan ASN.

Ketiga, komponen *attitude* (sikap) yang terdiri dari kesesuaian kerja, kepatuhan pada nilai atau norma, dan kemampuan bekerjasama. Hal tersebut selaras dengan pendapat Berkowitz (2013) yang menyatakan bahwa sikap adalah evaluasi atau reaksi perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada

objek tersebut. Sedangkan menurut Thurstone (2004), sikap sebagai tingkatan kecenderungan yang bersifat positif atau negatif yang berhubungan dengan objek psikologi, sikap positif apabila ia suka sebaliknya orang yang di katakan memiliki sikap yang negatif terhadap objek psikologi bila ia tidak suka. Menurut Lapierre (2006) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi, atau kesepian antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Di tinjauan dari kategori sikap maka sikap seseorang ASN terhadap apa yang dikerjakannya dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut atau yang melatarbelakangi ASN tersebut sebagai pengalaman hidupnya. ASN yang telah tertanam dan terkristal nilai-nilai tertentu dalam mental atau kepribadiannya, tentunya dalam menghadapi dan merespon sesuatu tersebut akan di warnai oleh nilai-nilai yang diyakininya, dan hal tersebut menjadi pandangan mayoritas responden dalam riset ini.

Berdasarkan penjelasan secara detail tentang komponen yang ada dalam kompetensi, yaitu *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan *attitude* (sikap), maka tidak mengherankan manakala menjadi nilai tertinggi dalam riset ini. Karena mayoritas ASN menganggap kompetensi merupakan hal mendasar dan penting dalam mewujudkan kinerja ASN yang optimal.

B. Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN

Menurut Herzberg (1979), membuat kebijakan yang baik pada karyawan mendorong pegawai bekerja lebih maksimal, seperti dengan memberikan insentif berupa tunjangan prestasi kerja dan uang lembur. Dalam hipotesis riset (H2) dikemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil riset menunjukkan hal yang berbeda dengan hipotesis riset (H2). Dimana variabel motivasi hanya berpengaruh positif dengan nilai uji t sampel statistik hanya -1.041. Penyebab dari motivasi hanya berpengaruh positif karena beberapa hal, antara lain: *Pertama*, komponen *financial* (material) yang terdiri dari gaji dan *reward* tidak mampu dimaknai secara positif oleh ASN sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Gaji yang sejatinya merupakan kompensasi atas besaran kinerja yang dilakukan (Soekidjo, 2003: 153). Nampun dalam praktiknya, gaji yang diterima oleh ASN di UIN KH Achmad Siddiq Jember dimaknai bukan kompensasi, tetapi sebagai hak. Artinya baik atau buruknya kinerja yang mereka lakukan gaji yang mereka terima sama atau tidak ada peningkatan.

Kedua, komponen *inner satisfaction* (kepuasan batin), bahwa dalam kinerjanya banyak ASN tidak berorientasi pada kepuasan batin, sehingga dalam kinerjanya kurang termotivasi dan itu terjadi pada mayoritas responden dalam riset ini. Hasil riset tentang motivasi hanya berpengaruh positif terhadap kinerja ASN sejatinya mengkritik beberapa pendapat Oliver (1997), yang menyatakan bahwa kepuasan batin merupakan motivasi dalam kinerja pegawai.

Ketiga, komponen *challenge* (tantangan), bahwa dalam kinerjanya banyak ASN yang bekerja sebagai rutinitas saja, sehingga mereka kurang tertantang untuk memberikan inovasi dalam pelayanan publik. Padahal inovasi kebijakan penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Menurut Metcalfe (1995), inovasi merupakan kontribusi secara bersama maupun individu dalam pengembangan pelayanan publik sesuai kehendak publik.

Keseluruhan komponen motivasi di atas, utamanya komponen *financial* (material) yang terdiri dari gaji dan *reward* tidak berpengaruh signifikan atau hanya positif saja terhadap kinerja ASN di UIN KH Achmad Siddiq Jember, karena mereka menganggap gaji

dan *reward* akan tetap diberikan secara penuh oleh pemerintah meskipun kinerja mereka tidak maksimal.

Sebab UIN KH Achmad Siddiq Jember merupakan kelembagaan publik yang sudah menjamin hak seluruh pegawainya, sehingga variabel motivasi dianggap tidak memiliki berpengaruh signifikan dan hanya memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN di UIN KH Achmad Siddiq Jember.

C. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja ASN

Menurut Luthans (2006:249), komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya, dan dalam hipotesis riset (H3) dikemukakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Hasil riset menunjukkan hal yang senada dengan hipotesis riset (H3) dan pendapat Luthans bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan yang cukup tinggi, jika dibandingkan dengan variabel komitmen dengan nilai uji t sampel statistik yaitu, 5.610. Berikut penjelasan detail terhadap masing-masing komponen dalam variabel komitmen, sebagai berikut: *Pertama*, komponen *affective commitment* (komitmen afektif) yang terdiri dari kebahagiaan dan kedekatan atau *chemistry* dianggap penting oleh mayoritas responden dalam riset ini, sehingga adanya *affective commitment* menjadi penting dalam meningkatkan kinerja paratur Sipil Negara, dan hasil riset tentang *affective commitment* ini selaras dengan pendapat Luthans (2006), yang menyatakan bahwa komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

Kedua, komponen *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) atau kesetiaan dianggap penting oleh mayoritas responden dalam riset ini, sehingga adanya atau menurut Luthans (2006), disebut sebagai komitmen berkelanjutan berkaitan dengan persepsi individu tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Jadi ASN akan mempertimbangkan untung rugi apabila ingin tetap bergabung dengan organisasi atau justru meninggalkan organisasi.

Ketiga, komponen *normative commitment* (komitmen normatif) atau balas budi dianggap penting oleh mayoritas responden dalam riset ini, sehingga adanya komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan ASN tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Hal ini berarti individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi dimana mereka bergabung (Luthans, 2006). Oleh karena itu, keseluruhan komponen kompetensi di atas, memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja ASN di UIN KH Achmad Siddiq Jember.

D. Pengaruh Simultan Variabel X Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja ASN

Dalam hipotesis riset (H4) dikemukakan bahwa variabel X (kompetensi, motivasi dan komitmen) secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hipotesis riset ini sedikit berbeda dengan pendapat Griffin (1987) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, dengan penjelasan secara lebih detail tentang kompetensi, motivasi dan komitmen dikemukakan oleh pendapat ahli.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil riset dapat disimpulkan, sebagai berikut: *Pertama*, secara parsial kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di UIN KH Achmad Siddiq Jember. Sedangkan motivasi berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN di UIN KH Achmad Siddiq Jember. *Kedua*, secara simultan pada variabel X secara bersama-sama terhadap kinerja ASN memiliki hasil yang berbeda. Dimana variabel kompetensi dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan motivasi hanya berpengaruh positif saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Berkowitz, L. (2003). *Emotional Behavior* (buku kesatu). Terjemahkan oleh Hartantni Waro Susiatni. Jakarta: Penerbit PPM. Chicago Press.Consumer. McGraw-Hill Education, Singapore.
- Damayanti, M. (2010). *Komunikasi Terapeutik dalam Praktik Keperawatan*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Griffin, (2005), *Customer Loyalty*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, (2007). *Definisi Minat*. Yogyakarta: BPFE.
- Herzberg, Frederick. (1978). *Job Satisfaction Theory*. New York: John Wiley & Sons, Inc.Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- LaPierre, R. T., (1934), *Attitudes vs. Actions*, Social Forces, 13, 230-237. 97
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational behavior*. South-Western Cengage Learning: USA.
- Malinowski. (1987). "Teori Fungsional dan Struktural," dalam Teori Antropologi I Koentjaraningrat (ed.), Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Metcalf, C. R. and Chalk, L. (1950). *Anatomy Of The Dicotyledons*, Volume 1, At The Clarendon Press, Oxford.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2008), *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi revisi.
- Oliver, Riscrd L, (1997), *Satisfaction A Behavioral Perspective On The Consumer*. McGraw-Hill Education, Singapore.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial
- Pamoedji. (1986), *Tata Kerja Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 *Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi*.

Reber, Arthur S., dan Emily S.Reber, Kamus Psikologi, Yogyakarta:Pustaka.

Robbins, Stephen. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhanlindo.

Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe. (2007). *Competence at Work: Models for Superior*. John Wiley dan Son, Canada.

Spencer, (1982), *Personalia*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri abadi.

Thurstone, L.Louis. (1938). *Primary Mental Abilities*. Chicago: University of Tungal. 1997.

Kamus Manajemen SDM. Jakarta: Erlangga.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Waldman, 1994. Waldman, David A. (1994). "*The Contribution of Total Quality Management to a Theory of Work Performance*". *Academy of Management Review*, Vol. 19 No.3 pp 210.