

BUILDING WORK COMMITMENT OF BPPT EMPLOYEE

Endang Sugiarti
Universitas Pamulang, Banten
email : endangsugiartiunpam@gmail.com

ABSTRACT

The research result, obtained the findings as follows: The Leadership and competence both partially and simultaneously had positive and significant impact on work motivation with contribution (R^2) 51%. Partially leadership dominantly influence on work motivation. Further on Structural 2 showed, The leadership, competence and work motivation both partially and simultaneously had positive and significant impact on employee's performance with contribution (R^2) 78%. Viewed as partial, competence had dominantly toward employee's commitment. Concerning on direct and indirect effect, work motivation was being partial mediating. This study found and recommended that to increase employee's commitment of technology agency research and application needed to be extending work motivation, reflected by the dimensions of affiliation which supported with an increase in competence which reflected by the dimensions of attitude, and rectified the leadership which reflected by the dimensions of supporting.

Key Words: Leadership, Competence, Work Motivation, Organization Commitment

PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) yaitu membangun negara yang sejahtera, adil dan makmur. Dengan demikian diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk itu Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dapat menyelenggarakan pelayanan publik yang transparan, akuntabel dan kredibel sehingga dapat menjalankan peran sebagai perekat kesatuan dan persatuan berdasarkan Pancasila dan UUD dasar 1945.

Salah satu upaya untuk mendapatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang optimal menjadi sangat penting untuk diimplementasikan pada setiap instansi pemerintah. Reformasi birokrasi adalah perbaikan berulang-ulang

merupakan unsur pembangunan nonfisik, khususnya pembangunan dalam bidang administrasi yang menyangkut proses kegiatan kerja ASN di instansi-instansi pemerintah. Jika diperhatikan saat sekarang ketepatan dan sasaran dalam kegiatan – kegiatan kerja menjadi masalah yang perlu segera diintegrasikan, disinkronkan, dikoordinasikan dan disesuaikan antara unit yang satu dengan lainnya. Upaya ini bertujuan untuk dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sehingga pada akhirnya dapat dicapai kinerja organisasi yang optimal.

Sejalan dengan penjelasan di atas, sebagai lembaga pemerintahan non Kementerian, Badan Pengkajian Dan Penerapan Teknologi (BPPT) menyadari akan pentingnya memiliki ASN yang berkualitas, yaitu ASN yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi adalah keadaan emosional pegawai terhadap organisasi yang terimplementasikan dalam bentuk sikap dan perilaku kerja sehari-hari, misalnya pegawai mengedepankan sikap profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban dan lain sebagainya.

Dalam kajian teoritis, komitmen organisasi pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, sebagaimana yang dikemukakan Sedarmayanti (2014:107) menyatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Kemudian hasil penelitian oleh Argensia, dkk (2014), Mahmudah (2011) menyatakan motivasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Kemudian hasil penelitian Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013) dan Appiah William (2015) mengemukakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi dan komitmen organisasi pegawai, di antaranya kepemimpinan dan kompetensi. Menurut Robbins (2008:49) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Ivancevich et al (2008:115) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: *Leadership is an attempt to use influence to motivate individuals to accomplish some goals*. Uha (2013: 153) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang ditentukan sebelumnya. Munir Baderel (2012: 183) menjelaskan kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi orang lain secara interpersonal melalui proses komunikasi, untuk mencapai suatu tujuan.

Charles Juwah (2006: 233) menyatakan bahwa “*competency is defined as a characteristic of an employee that contributes to successful job performance and the achievement of organizational results*”. Mcshane & Von Glinow (2010:13) mengemukakan “*employee involvement, job autonomy, employee competence and or skill based reward*”. Mathis & Jackson (2011:249) mengatakan “*Competency is a base characteristic that correlation of individual and team performance achievement*”.

McShane dan Van Glinow, (2010:54) “*motivation represents the forces within a person that affect his or her direction, intensity, and persistence of voluntary behavior*”. Luthan (2011:201) “*Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive*”. Robbins dan Coulter (2012:458) “*motivation refers to the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal*”.

Menurut Sheldon dalam Mowday, Porter, and Steers (2013:20) mendefinisikan komitmen “*An attitude or an orientation toward the organization which links or attaches the identity of the person to the organization*”. Valentin, Jackson, and Mathis (2014:156) berpendapat “*The degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Armstrong (2006:273) mendefinisikan komitmen “*the strength of the individual’s identification with, and involvement in a particular organization*”. komitmen adalah kekuatan identifikasi individu untuk melekatkan atau melibatkan diri pada organisasi tertentu.

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi

Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting atas berjalannya aktivitas organisasi. Perannya sebagai pemberi komando yang memerintahkan semua pegawai untuk taat dalam melaksanakan tugas sesuai instruksinya, mengawasi bagaimana pekerjaan dikerjakan, mengevaluasi seluruh hasil kerja apakah sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karenanya tidak heran jika banyak pegawai yang terdorong motivasi kerjanya dan terbangun komitmen organisasinya.

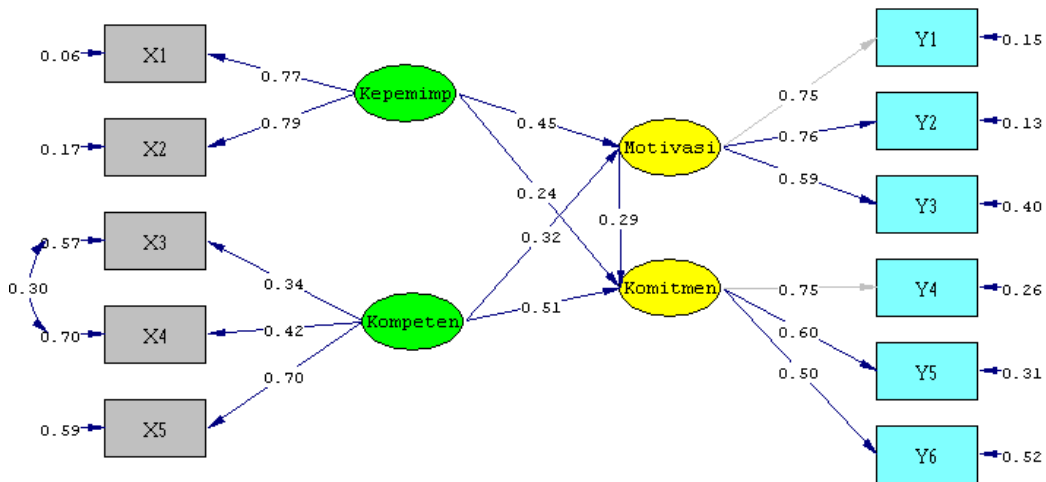
Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi

Sudah menjadi syarat mutlak setiap pekerjaan harus dikerjakan dengan kompetensi yang dibutuhkan. Menyusun laporan keuangan dibutuhkan keahlian keuangan, perpajakan dibutuhkan kemampuan akuntansi perpajakan, Mendidik dibutuhkan kemampuan mengajar dan mendidik, menyelesaikan tugas dibutuhkan kemampuan bekerja dan lain sebagainya. Seseorang yang memiliki kompetensi akan cenderung menonjol di bandingkan dengan pegawai yang lain, ia senantiasa berusaha untuk bekerja lebih baik, ia senantiasa bersemangat dalam menjalankan tugas dengan hasil yang baik dan bahkan ia sangat termotivasi untuk berprestasi agar kehidupannya menjadi lebih baik. Dengan demikian, sesungguhnya kompetensi merupakan motivasi dalam diri yang selalu mengontrol perilaku kerja positif (komitmen organisasi)

METODE PENELITIAN

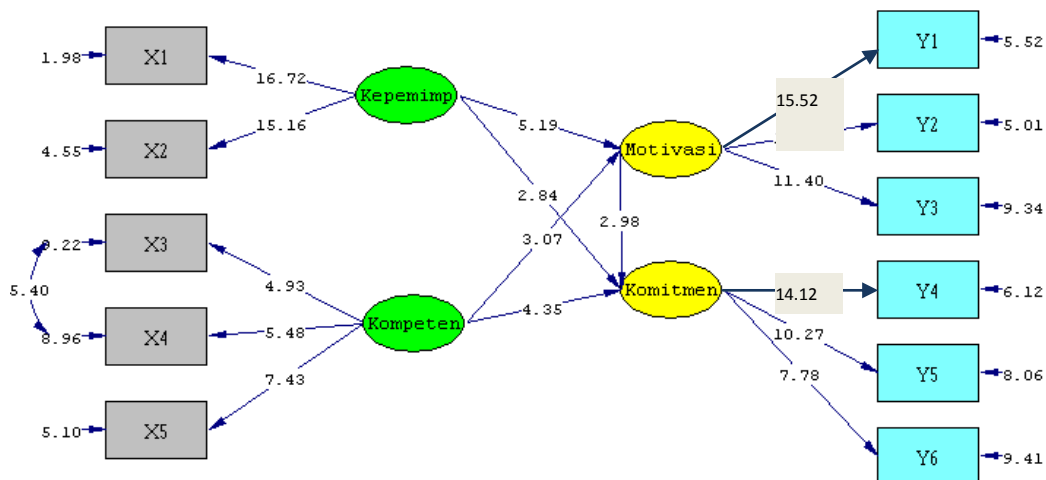
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan eksplanasi deskriptif dan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Unit-Unit Kerja / Kedeputan Badan Pengkajian Dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta. Adapun metode analisis yang digunakan adalah Model Persamaan Struktural atau *Structural Equation Model (SEM)* dengan alat statistik yang digunakan Lisrel.

HASIL PENELITIAN



Chi-Square=88.85, df=37, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

Gambar 1 Model Hybrid (Standardized Model) Second Order



Chi-Square=88.85, df=37, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

Gambar 2 Model Struktural Second Order (t-value Model)

Persamaan Struktural I

Motivasi = 0.45*Kepemimp + 0.32*Kompeten, Errorvar.= 0.49 , R² = 0.51

(0.086)	(0.10)	(0.090)
5.19	3.07	6.66

- 1) Hipotesis kesatu (H1): H_0 ditolak dan **H_a diterima**, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi kerja
- 2) Hipotesis kedua (H2): H_0 ditolak dan **H_a diterima**, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi kerja.
- 3) Hipotesis ketiga (H3): H_0 ditolak dan **H_a diterima**, artinya Kepemimpinan, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Motivasi kerja.

Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Analisis di atas memperkuat hasil penelitian Ficke H. Rawung (2013), Yohanes Susanto (2014), Reni (2015), dan Yohanes Susanto (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan menjadi sumber motivasi eksternal yang paling mudah dikendalikan dan hemat biaya, tergantung pada organisasi. Apakah perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya tersebut dengan sebaik-baiknya atau sebaliknya.

Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Temuan di atas sejalan dengan hasil penelitian Sri Rahardjo (2014), Yasir Haskas (2013), Nendi (2013) dan Muhammad Arifin (2015) yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Fakta yang dapat dijelaskan dari hasil penelitian ini adalah, bahwa kompetensi yang tinggi berpengaruh berarti pada motivasi kerja pegawai. Di mana kompetensi merupakan karakteristik yang tertanam dalam masing-masing individu yang dipengaruhi oleh pengetahuan, keahlian dan sikap sehingga melahirkan motivasi kerja.

Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap motivasi kerja

Hasil analisis di atas memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Nendi (2013), Muhammad Arifin (2015), Sri Rahardjo (2014), Yasir Haskas (2013), Reni (2015), Yohanes Susanto (2014) dan Ficke H. Rawung (2013) membuktikan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini menjelaskan peran pimpinan dalam organisasi sangat penting bagi berjalannya aktivitas organisasi secara efektif. Kemudian agar beban tugas yang telah diberikan dapat dilakukan dengan baik, maka diperlukan kompetensi. Dengan kata lain adanya kepemimpinan yang baik dan kompetensi pegawai dapat

meningkatkan semangat kerja (motivasi kerja). Adapun faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kepemimpinan.

Persamaan Struktur 2

$$\text{Komitmen} = 0.29 \cdot \text{Motivasi} + 0.24 \cdot \text{Kepemimp} + 0.51 \cdot \text{Kompeten}, \text{Errorvar.} = 0.22, R^2 = 0.78$$

(0.096)	(0.085)	(0.12)	(0.084)
2.98	2.84	4.35	2.51

- 1) Hipotesis keempat (H4): H_0 ditolak dan **H_a diterima**, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen pegawai
- 2) Hipotesis kelima (H5): H_0 ditolak dan **H_a diterima**, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen pegawai.
- 3) Hipotesis keenam (H6): H_0 ditolak dan **H_a diterima**, artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen pegawai .
- 4) Hipotesis ketujuh (H7): H_0 ditolak dan **H_a diterima**, artinya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Komitmen pegawai.

Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Analisis di atas sejalan dengan hasil penelitian H. Teman Koesmono (2007), Achmad Anas Susilo Pranoto dan Arisyahidin (2013), dan Marnis Atmojo (2012) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Kompetensi terhadap Komitmen pegawai

Hasil analisis di atas sejalan dengan Fadli, Fadili dan Kartawijaya (2012), Lotunani, Idrus, Eka Afnan dan Setiawan (2014), dan Sosiawan Ma'mun (2013) membuktikan a kompetensi berpengaruh terhadap komitmen pegawai.

Motivasi Kerja terhadap Komitmen pegawai

Hasil analisis di atas, sesuai dengan temuan dari Argensia, dkk (2014), Mahmudah (2011), Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013), dan Appiah Williams and Owusu Acheampong (2015) mengemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap komitmen pegawai

Hasil analisis di atas sejalan dengan hasil penelitian Argensia, dkk (2014), Mahmudah (2011), Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013), Appiah Williams and Owusu Acheampong (2015), Fadli, Fadili dan Kartawijaya (2012), Sosiawan Ma'mun (2013), Lotunani, Idrus, Eka Afnan dan Setiawan (2014), Marnis Atmojo (2012), Achmad Anas Susilo Pranoto dan Arisyahidin (2013), H. Teman Koesmono (2007), Nendi (2013), Muhammad Arifin (2015), Sri Rahardjo (2014), Yasir Haskas (2013), Reni (2015), Yohanes Susanto (2014) dan Ficke H. Rawung (2013) mengemukakan bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Temuan ini menjelaskan kepemimpinan dan kompetensi pegawai yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada komitmen pegawai. Secara parsial, variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap komitmen pegawai.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Unit-Unit Kerja/Kedeputan BPPT.
2. Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Unit-Unit Kerja/Kedeputan BPPT.
3. Kepemimpinan dan kompetensi terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Unit-Unit Kerja/Kedeputan BPPT dengan nilai kontribusi sebesar 51%.
4. Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Unit-Unit Kerja/Kedeputan BPPT.
5. Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Unit-Unit Kerja/Kedeputan BPPT.
6. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Unit-Unit Kerja/Kedeputan BPPT.
7. Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen pegawai Unit-Unit Kerja/Kedeputan BPPT dengan nilai kontribusi sebesar 78%, sementara

sisanya 22% dipengaruhi faktor lain. Adapun variabel yang dominan mempengaruhi komitmen pegawai adalah kompetensi dan adapun peran variabel motivasi dalam analisis langsung dan tidak langsung adalah sebagai *partial mediating*.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2006. *Handbook of Human Resource Management Practise*. 10th Edition. London. Kogan Page.
- Charles Juwah. 2006. *Interactions In Online Education Implications For Theory & Practice*. New York. Routledge Publishing.
- Ivancevich, John M., Gibson, James L. & James H. Donnelly. 2008. *Organisasi dan Menejemen: Prilaku, Struktur dan Proses*. Penerjemah Djoerban Wahid. Jakarta. Erlangga.
- Luthans, A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, dan Winong Rosari, Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, AlihBahasa Diana Angelica, Jakarta. Salemba Empat.
- McShane, Steven L dan Van Glinow, Mary A. 2010. *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice For The Real World*. 5th Ed. New York. McGraw Hill.
- Mowday, T. Richard, Porter W. Lyman and Steers, M. Richard. 2013. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment. Absenteeism. and Turnover Organizational and occupational psychology*. New York. Academic Press.
- Munir, Baderel. 2012. *Six Dimension Organization, Dengan Pendekatan Organization Devepolment*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Benyamin Molan, Jakarta. Kencana.
- Sedarmayanti. 2014. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi, Untuk Menghadapi dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung. Refika Aditama.
- Uha, Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta. Kencana.
- Valentine R. Sean. Jackson H. John. and Mathis L. Robert. 2014. *Human Resource Management*. 4th Edition. Stamford-USA: Cengage Learning.
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*. AGORA Vol. 1, No. 3.

- Appiah Williams and Owusu Acheampong. 2015. *Impact Of Motivation On Employees Commitment At Sociètè General Ssb Bank In Accra, Ghan.* International Journal of Economics, Commerce and Management. Vol. III, Issue 2. ISSN 2348 0386. P.1-8.
- Argensia. dkk. 2014. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan.* Jurnal Ekonom. Vol 17. No 2. April 2014.
- Mahmudah. 2011. *Influence of motivation andculture on organizational commitmen and performance of employee of medical services.* Academic Research Internationa Volume 1. Issue 3. ISSN: 2223-9553.