

**PENGARUH WEWENANG DAN KOMPETENSI
TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI ASN PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN KAMPAR**

**THE INFLUENCE OF AUTHORITY AND COMPETENCY
TO THE WORK COMMITMENT OF ASN EMPLOYEES
AT THE KAMPAR DISTRICT HEALTH OFFICE**

Wan Yafi'ah Mudrikah¹⁾, Zamhir Basem²⁾, Muhammad Salis³⁾

¹⁾STIE Bangkinang, Bankinang Kota, kemot1788@gmail.com;

²⁾STIE Bangkinang, Bankinang Kota, Basem.zamhir@gmail.com

³⁾STIE Bangkinang, Bankinang Kota, muhammadsalis@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini telah dilaksanakan dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Wewenang dan Kompetensi secara simultan dan parsial terhadap Komitmen Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara menggunakan metode rumus slofin dari populasi 105 menjadi 52 orang responden. Analisa data dilakukan dengan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji secara simultan dan parsial, variabel wewenang dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai ASN pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Keeratan hubungan antara variabel independen (wewenang dan kompetensi) dan variabel dependen (komitmen kerja) Pegawai ASN adalah kuat dengan koefisien korelasi (R) diperoleh 86,9%, sedangkan kontribusi (R²) variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 75,6% (tinggi sekali), sedangkan sisanya 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: wewenang, kompetensi dan komitmen kerja.

ABSTRACT. This research has been carried out and aims to determine the effect of authority and competence simultaneously and partially on the work commitment of ASN employees at the Kampar district health office. Sampling was done by using the slofin formula method from a population of 105 to 52 respondents. Data analysis was performed by multiple linear regression. Based on the test results simultaneously and partially, the variables of authority and competence have a significant effect on the work commitment of ASN employees at the Kampar District Health Service. The closeness of the relationship between the independent variables (authority and competence) and the dependent variable (work commitment) ASN employees is strong with the correlation coefficient (R) of 86.9%, while the contribution (R²) of the independent variable to the dependent variable is 75.6% (very high), while the remaining 24.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *authority, competence and work commitment.*

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia (SDM) adalah salahsatu factor yang sanga penting dan urgensi tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik organisasi yang bersifat public, bisnis (perusahaan) maupun kemasyarakatan pada hakikatnya sumber daya manusia berupa individu utuh sebagai manusia yang dipekerjaakan disebuah organisasi tersebut diatas yang secara langsung maupun tidak langsung sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) sebagai individu produktif yang bekerja pada organisasi tersebut harus dapat diposisikan sebagai asset sehingga harus dipelihara atau dikembangkan kemampuannya oleh manajemen organisasi baik public (birokrasi) maupun perusahaan bisnis atau juga organisasi kemasyarakatan.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran dan fungsi pada organisasi baik ditinjau dalam bidang ekonomi dan bidang jasa pelayanan maupun penguatan dibidang social masyarakat yang harus memiliki kemampuan dan kompetensi secara makro dan mikro baik dalam pembangunan maupun kependudukan.

Program reformasi birokrasi nasional telah dilaksanakan pemerintah sejak tahun 2010. Pelaksanaan reformasi birokrasi nasional telah memasuki tahap kedua dari roadmap reformasi birokrasi nasional tahun 2015-2020 melalui Permenpan Nomor 11 Tahun 2015 yang memiliki tiga sasaran yakni: 1). Birokrasi yang bersih dan akuntable; 2). Birokrasi yang efektif dan efisien; dan 3). Birokrasi yang meiliki pelayana yang berkualitas.

Berdasarkan hal-hal latarbelakang tersebut diatas maka kami telah melaksanakan penelitian Wewenang dan Kompetensi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

B. Tinjauan Pustaka

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Ratminto dan Atik, 2013:1). Menurut Siswanto (2010:2) mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Manajemen adalah faktor sentral dalam suatu kegiatan perusahaan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2010:1).

Hasibuan (2010:60) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Sedangkan Mangkunegara (2010:10) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pada pendekatan manajerialisme, fungsi-fungsi strategik seperti perumusan strategi, perencanaan strategik, dan pembuatan program merupakan hal yang harus dilakukan oleh manajer publik. Manajerialisme sektor publik berorientasi pada pemenuhan tujuan, pencapaian visi dan misi organisasi yang sifat pemenuhannya jangka panjang (Mahmudi, 2010:37). Untuk mewujudkan perubahan menuju sistem manajemen publik yang berorientasi pada kepentingan publik dan lebih fleksibel, Alison dalam Mahmudi 32 (2010:37) mengidentifikasi ada setidaknya tiga fungsi manajemen yang secara umum berlaku di sektor publik maupun swasta, yaitu:

1. Fungsi strategi, meliputi:
 - a) Penetapan tujuan dan prioritas organisasi;
 - b) membuat rencana operasional untuk mencapai tujuan.
2. Fungsi manajemen komponen internal, meliputi:
 - a) Pengorganisasian dan penyusunan staf;
 - b) Pengarahan dan manajemen sumber daya manusia;
 - c) Pengendalian kinerja.
3. Fungsi manajemen konstituen eksternal, meliputi:
 - a) Hubungan dengan unit eksternal organisasi;
 - b) Hubungan dengan organisasi lain;
 - c) Hubungan dengan pers dan publik.

Wewenang adalah kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang untuk bertindak dan memerintah orang lain. (Malayu Hasibuan, 2016:4)

Wewenang atau kewenangan (*authority*) pada dasarnya merupakan bentuk lain dari kekuasaan yang seringkali dipergunakan dalam sebuah organisasi. Kewenangan merupakan kekuasaan formal atau terlegitimasi. Dalam sebuah organisasi, seseorang yang ditunjuk atau dipilih untuk memimpin suatu organisasi, bagian, atau departemen memiliki kekuasaan atau kewenangan yang terlegitimasi. Seseorang yang ditunjuk untuk menjadi manajer personalia dengan sendirinya terlegitimasi untuk memiliki kewenangan dalam mengatur berbagai hal yang terkait dengan sumber daya manusia atau orang-orang yang terdapat didalam organisasi.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Armstrong dan Baron, 1998:298). Dengan berbagai pandangan tersebut

diatas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa *kompetensi* merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat dipercaya (Byron, 2010).

Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2014) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan kesiapannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi serta memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu organisasi.

Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Best (dalam Kusumaputri, 2015) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi 16 atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu wewenang, kompetensi dan komitmen kerja. Manfaat adanya kerangka konseptual penelitian untuk mengetahui apakah variable independen berpengaruh terhadap variable dependen secara simultan maupun parsial.

C. Metode

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari fakta dan keterangan secara faktual variabel wewenang, kompetensi dan komitmen kerja yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar yang menjadi subjek penelitian.

Untuk memperoleh bukti ada tidaknya pengaruh wewenang dan kompetensi terhadap komitmen kerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar pada penelitian ini digunakan teori analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar tahun 2020 sebanyak 105 orang dan hasil perhitungan jumlah sampel dengan rumus slovin tersebut adalah sebanyak 52 orang, pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *Simple Random Sampling* dari populasi yang ada, secara acak tanpa memperhitungkan strata yang ada dalam populasi itu.

Instrumen untuk memperoleh data dari para responden telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menghindari hal-hal yang bisa dan meragukan keabsahan penelitian ini, maka diperlukan pengujian terhadap alat ukur tersebut. Untuk menganalisis data digunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software SPSS versi 25.0. Analisa jalur digunakan karena secara konseptual antar variabel independen memiliki hubungan dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Setelah dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian dan analisis penskalaan terhadap data yang diperoleh, hasilnya digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan struktur model antara variabel dalam penelitian. Untuk menjawab pertanyaan penelitian dilakukan dengan cara menguji pengaruh wewenang dan kompetensi secara simultan maupun secara parsial terhadap komitmen kerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Pengaruh wewenang (X1) dan kompetensi (X2) terhadap komitmen kerja pegawai (Y) baik secara simultan dan parsial.

Alat analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linear berganda, dimana variabel terikatnya adalah komitmen kerja pegawai dan variabel bebasnya adalah wewenang dan kompetensi. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan *software SPSS* versi 25 diperoleh *output* seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,629	3,357		6,145	,000
	Wewenang	,303	,069	,468	4,376	,000
	Kompetensi	,373	,086	,462	4,321	,000
a. Dependent Variable: Komitmen Kerja						
Sumber: Data Olahan, 2020						

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan:

$$Y = 20,629 + 0,303 X_1 + 0,373 X_2$$

Dari persamaan diatas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 20,629. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan wewenang tidak ($X_1 = 0$) dan kompetensi tidak ada ($X_2 = 0$), maka komitmen kerja karyawan (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar masih ada sebesar 20,629 satuan. Koefisien regresi variabel wewenang adalah 0,303. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan wewenang (X_1) dalam perusahaan meningkat sebesar 1% sementara kompetensi konstan atau tidak mengalami perubahan maka komitmen kerja pegawai akan meningkat sebesar 303% dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) adalah sebesar 0,373. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kompetensi (X_2) meningkat sebesar 1% sementara wewenang konstan atau tidak mengalami perubahan maka komitmen kerja pegawai akan meningkat sebesar 37,3%, dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2312,633	2	1156,316	75,916	,000 ^b
	Residual	746,348	49	15,232		
	Total	3058,981	51			
a. Dependent Variable: Komitmen Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Wewenang						

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 2 dapat dilihat nilai F-hitung sebesar 75,916 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel wewenang dan kompetensi terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, karena nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu $75,916 > 0,279$ atau signifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Dengan demikian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

b. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), seperti pada Tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Secara Parsial (Uji-t)

No.	Variabel	Signifikan	Alpha	Keterangan
1	Wewenang (X1)	0,000	0,05	Berpengaruh
2	Kompetensi (X2)	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel V.10 pada variabel wewenang dan variabel kompetensi sama-sama memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari alpha yaitu $0,000 \leq 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel wewenang dan kompetensi sama-sama memiliki pengaruh secara parsial terhadap komitmen kerja pegawai. Dan hal ini dapat diterima dengan keyakinan 95%.

c. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga *koefisiensi determinasi* (R^2) dilakukan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil olahan data *koefisiensi korelasi* (R) dan *koefisiensi determinasi* (R^2) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Koefisiensi Korelasi (R) dan Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,756	,746	3,903
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Wewenang				
b. Dependent Variable: Komitmen Kerja				

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa *koefisien* (R) diperoleh sebesar 0,869, hal ini memberi arti bahwa antara variabel wewenang dan kompetensi keeratan hubungannya adalah kuat terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar karena berada pada *interval koefisien* antara 0,700-0,870. Selanjutnya kontribusi variabel wewenang dan kompetensi terhadap komitmen kerja pegawai dapat digunakan *koefisiensi determinasi* (R^2). Dari hasil pengolahan data, besarnya R^2 adalah sebesar $0,756 \times 100\% = 75,6\%$, hal ini memberi arti bahwa variabel komitmen kerja pegawai besarnya 75,6% ditentukan oleh variabel wewenang dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 24,4% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

E. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh wewenang dan kompetensi terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesimpulan Deskriptif
 - a. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 52 orang ASN pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, keseluruhan responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dan laki-laki dengan tingkatan umur 21-57 tahun dan tingkat pendidikan formal Strata-1 dengan masa kerja rata-rata diatas 11-25 tahun.
 - b. Wewenang pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar sesuai tupoksi dari instansi memberikan peluang bagi pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku pada instansi.
 - c. Kompetensi yang dimiliki pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar berada pada kategori puas, hal ini dikarenakan rata-rata pegawai memiliki tingkat pendidikan Starta-1 sehingga kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pun besar pada tingkat profesional.
2. Kesimpulan Verifikatif
 - a. Berdasarkan uji yang dilakukan secara simultan, variabel wewenang dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terdapat komitmen kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar

- b. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial, variabel wewenang dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

Keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat dengan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 75,6%.

F. Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (2010) PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aaron, Cohen Mohamed Abedallah, 2015, *The Mediating Role Of Burnout On The Relationship Of Emotional Intelligence and Self-Efficacy With OCB and Performance*, Journal Management Research Review.
- Alison, Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Penerbit UPP STIM YKPN.
- Atik, dan Ratminto. (2013). *Manajemen Pelayanan*, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Dessler, 2015, *Human Resource Management*, 14th Edition.
- Ernie Tiesnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Cetakan Keenam, 2012, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke2, Salemba Empat, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasr Kunci Keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Reginald A. Byron, *Discrimination, Complexity, and the Public/Private Sector Question*, 2010, Research Article, Sage Journal.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, 2010, *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung : UPI
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Oraganisasi Publik*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.