



Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut

Ajeng Nurul islami¹, Mulyaningsih²

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Garut

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja aparatur desa pada kecamatan Cisompet. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode analisis eksplanasi. Adapun responden penelitian adalah 121 responden yaitu aparatur desa pada kecamatan Cisompet, dengan menggunakan teknik sensus dalam pengambilan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinas. Teknik analisis data untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, pelatihan dan produktivitas kerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan dan parsial menggunakan bantuan SPSS 20.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kinerja Aparatur, *Locus Of Control*, Profesionalisme.

1. Pendahuluan

Indonesia menganut sistem pemerintahan demokrasi yaitu pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Sistem demokrasi ditandai oleh adanya tiga prasyarat yaitu kompetisi didalam merebutkan dan mempertahankan kekuasaan, partisipasi masyarakat, dan adanya jaminan hak-hak sipil dan politik. Dalam sebuah negara demokrasi diperlukan partisipasi nyata dari masyarakat untuk menciptakan suatu pemerintahan yang baik dan setiap warga negara bebas menyampaikan aspirasi tetapi tetap mengikuti aturan atau hukum yang berlaku.

Desa merupakan suatu daerah atau wilayah otonom, dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2014 desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki organisasi pemerintah terendah langsung dibawah camat dan mempunyai hak otonom serta batas wilayah, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

a. Profesionalisme

Menurut Dwiyanto (2011:157) profesionalisme merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Profesionalisme diartikan sebagai perilaku, cara dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Dengan demikian menurut Dwiyanto profesionalisme merupakan sikap yang memprioritaskan kepentingan publik.

Martin Jr, (dalam Thoha, 2001:75) karakteristik profesionalisme aparatur yang menjadi indikator profesionalisme kerja pegawai mencakup:

- a. Kemahiran dalam mempergunakan peralatan
- b. Kesiapan
- c. Tanggung Jawab Dalam Pelayanan
- d. Disiplin
- e. Sikap pegawai.

b. Komitmen Organisasi

Suparyadi, (2015:451) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Dengan demikian komitmen organisasi menurut Suparyadi adalah sikap seseorang dalam menunjukkan sejauhmana menyukai organisasinya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori komitmen organisasi dari Robbins (2008) karena dirasa cocok dengan penelitian ini. Robbins (2008:101) mengelompokan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

- a. Komitmen affektif
- b. Komitmen berkelanjutan
- c. Komitmen normatif

c. Locus of control

Locus of control merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya (Basudewa, 2018). Dengan demikian *locus of control* menurut Basudewa adalah gambaran tingkat keyakinan seseorang terhadap faktor-faktor yang terjadi dalam hidupnya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dari Crider (2003) karena dirasa cocok untuk penelitian ini. Pengukuran variabel *locus of control* Menurut Crider (2003) adalah sebagai berikut:

- a. *Locus of control eksternal*
- b. *Locus of control internal*

d. Kinerja aparatur

Moeheriono (2012:95) mengatakan bahwa kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Dengan demikian kinerja menurut Moeheriono adalah gambaran pencapaian seseorang dalam mengerjakan program kegiatan yang dilakukan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dari Dharma (2004:355) karena dirasa cocok dengan penelitian ini. Menurut Dharma (2004:355) pengukuran kinerja dapat dilihat dari :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu

2. Metodologi Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah metode eksplanasi, merupakan metode untuk mencari keterangan atau penjelasan dengan tujuan menjelaskan hubungan sebab akibat (kausalitas) antara dua variabel atau lebih berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada dan berusaha untuk mengetahui variabel penyebabnya.

2.1 Variabel-variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua kelompok variabel yaitu 3 (tiga) variabel bebas (*independent*) dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent*) dengan sifat hubungan antara variabel tersebut yaitu causal effectual.

- a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah profesionalisme yang dilambangkan sebagai variabel X_1 , komitmen organisasi yang dilambangkan dengan X_2 , locus of control yang dilambangkan dengan X_3 .

- b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja aparatur desa yang dilambangkan dengan Y.

2.2 Operasionalisasi variabel-variabel penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran variabel-variabel yang menjadi dimensi-dimensi dan kemudian menjadi indikator-indikator yang selanjutnya disusun menjadi item-item pernyataan atau pertanyaan yang akan diukur.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi berganda diolah dengan menggunakan SPSS versi 20, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Coefficients regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	14,261	4,097	3,481	,001
	Profesionalisme	,226	,062	,321	,000
	KomitmenOrganisasi	,108	,097	,095	,265
	LocusOfControl	,150	,067	,195	,2,234 ,027

a. Dependent Variable: KinerjaAparatur

Berdasarkan hasil pengolahan pada **Tabel 4.30** maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,261 + 0,226X_1 + 0,108X_2 + 0,150X_3$$

Persamaan diatas menunjukan bahwa konstanta sebesar 14,261 yang berarti tanpa adanya sub variabel X_1 , X_2 dan X_3 maka besarnya Variabel Y adalah 14,261.

3.1 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 20 maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Model Summary Koefisien Determinas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 ^a	,210	,189	1,42996

a. Predictors: (Constant), LocusOfControl, KomitmenOrganisasi, Profesionalisme

Berdasarkan **Tabel 4.31** diperoleh hasil korelasi sebesar 0,458 maka korelasi antar variabel X terhadap Y dapat dikatakan sedang karena berada di antara diantara nilai 0,40 – 0,599. Jadi terdapat hubungan yang sedang antara profesionalisme, komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja aparatur desa pada kecamatan Cisompet Kabupaten Garut.

Pada output **Tabel 4.31** terlihat hasil koefisien determinasi adalah 0,189 yang menandakan bahwa besarnya pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja aparatur desa sebesar 18,9 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan kedalam model.

Variabel X_1 (profesionalisme) sebesar 0,226 yang menandakan bahwa setiap naik 1% dari variabel X_1 akan meningkatkan variabel Y (kinerja aparatur) sebesar 22,6%.

Variabel X_2 (komitmen organisasi) sebesar 0,108 menandakan bahwa setiap naik 1% dari variabel X_2 akan meningkatkan variabel Y (kinerja aparatur) sebesar 10,8%

Variabel X_3 (*Locus Of control*) sebesar 0,150 menandakan bahwa setiap naik 1% dari variabel X_2 akan meningkatkan variabel Y (kinerja aparatur) sebesar 15%.

3.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui hasil perhitungan dengan Regresi Linier Berganda maka sebagai berikut :

Untuk nilai f_{hitung} dapat dilihat dari output pada keterangan F, dimana hasilnya adalah 10,352 dan f_{tabel} 2,6814.

Tabel 3. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,502	3	21,167	10,352
	Residual	239,241	117	2,045	
	Total	302,744	120		

-
- a. Dependent Variable: KinerjaAparatur
 b. Predictors: (Constant), LocusOfControl, KomitmenOrganisasi, Profesionalisme

Kaidah Keputusan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak
 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,352 > 2,6814$), atau $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja aparatur desa cisompet.

3.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji hipotesis dilakukan menggunakan statistika uji-t untuk memperoleh t_{tabel} menggunakan tabel yang distribusi dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($n-2$) maka diperoleh nilai t_{tabel} adalah 1,9801

Setelah itu membandingkan antara t_{tabel} dan t_{hitung} dengan menggunakan kaidah keputusan, maka akan terlihat apakah hipotesis diterima atau ditolak. Data perhitungan terlihat pada **Tabel 4.30** adalah:

H_1 : Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja aparatur desa cisompet.

Berdasarkan perhitungan uji-t maka diperoleh hasil untuk nilai t_{hitung} dapat dilihat dari Tabel 4.20 dimana hasil dari variabel X_1 adalah $3,650 > t_{tabel} 1,9801$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja aparatur Desa Cisompet. Uraian tersebut menegaskan bahwa kinerja aparatur desa dipengaruhi oleh profesionalisme.

Hasil pengujian diatas menguatkan dugaan bahwa penggunaan dimensi kemahiran dalam menggunakan peralatan, kesiapan, tanggung jawab dalam pelayanan, disiplin dan sikap pegawai menjadi faktor penguatan dalam meningkatkan kinerja aparatur desa pada Kecamatan Cisompet.

H_2 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur desa cisompet.

Berdasarkan perhitungan uji-t maka diperoleh hasil untuk nilai t_{hitung} dapat dilihat dari **Tabel 4.30** dimana hasil dari variabel X_2 adalah $1,120 < t_{tabel} 1,9801$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, jadi tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur Desa Cisompet. Uraian tersebut menegaskan bahwa kinerja aparatur tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Hasil pengujian diatas menimbulkan dugaan bahwa penggunaan dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif belum tepat untuk mengukur kinerja aparatur desa pada Kecamatan Cisompet.

H_3 : Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja aparatur desa cisompet.

Berdasarkan perhitungan uji-t maka diperoleh hasil untuk nilai t_{hitung} dapat dilihat dari **Tabel 4.30** dimana hasil dari variabel X_3 adalah $2,234 > t_{tabel} 1,9801$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi terdapat pengaruh *locus of control* kinerja aparatur desa cisompet. Uraian tersebut menegaskan bahwa kinerja aparatur dipengaruhi oleh *locus of control*.

Hasil pengujian diatas menguatkan dugaan bahwa penggunaan dimensi *locus of control eksternal* dan *locus of control internal* menjadi faktor penguat dalam meningkatkan kinerja aparatur desa pada Kecamatan Cisompet.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil deskripsi tiap variabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Profesionalisme, komitmen organisasi dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja akan meningkat apabila aparatur desa memiliki sifat profesionalisme, komitmen organisasi dan *locus of control* yang tinggi.
- b. Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja akan meningkat apabila aparatur desa memiliki sifat profesionalisme yang tinggi.
- c. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pada kecamatan Cisompet belum mampu sepenuhnya mendorong kinerja aparatur desa.
- d. *Locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja akan meningkat apabila aparatur desa memiliki *locus of control* yang tinggi.

Daftar Pustaka

I. Buku-Buku Teks

- Moheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Agus. 2004. Manajemen Supervisi. Jakarta: Rajawali Press.
- Dwiyanto, Agus. 2011. Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wibowo. 2014 . Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Thoha, Miftah, 2001. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution. 2007. Metode Research: Penelitian Ilmiah, Jakarta: Bumi Aksara.
- Giffin. 2004. Komitmen Organisasi. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Strauser, D. R. 2002. *The Relationship Between Self- Efficacy, Locus of Control and Work Personality. Journal of Rehabilitation*, 68, 20-26.

- Crider, Andrew B. 2003. *Psychology*. Scott, Foresman & Company.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Iskandar, Jusman, 2019. Metodologi Penelitian Administrasi, Puspaga, Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

II. Jurnal dan Penelitian Ilmiah

- Basudewa, Dewa Gede Agung. 2018. Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Turnover Intention Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit.
- Gerry. 2018. Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasaan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- Sanjiwani, Desak Made Putri. 2016. Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik
- Himawan, Muhammad Majid. 2016. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Pemoderasi Etika Kerja Islam Di Bmt Beringharjo
- Waterkamp, Clara. 2017. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado
- Kusnadi, I Made Gheby. 2015. Pengaruh Profesionalisme Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali
- Sapitri. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru
- Wahyuni. Sri Endang. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenin

III. Dokumen-Dokumen

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Lembaran Negar