



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Kemampuan Berinovasi serta Implikasinya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dicky Wishnumulya

Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia, dickywishnumulya@gmail.com

Corresponding Author: dickywishnumulya@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine, analyze and examine leadership, competence, and commitment and determine its effect on the ability to innovate and its implications for the performance of the State Civil Service Industry and Trade Office of West Java Province. The research method used is descriptive and verification analysis. The data collection used was interviews using a questionnaire accompanied by observation and literature techniques, sampling using cluster random sampling. Data collection in the field was carried out in 2020. Data analysis techniques used Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that in general leadership, competence, commitment, innovation and ASN's performance were in poor criteria. There is an influence of leadership, competence, commitment to innovation both simultaneously and partially and innovation influences the performance of the State Civil Service Performance of the Industry and Trade Office of West Java Province.*

Keyword: *Leadership, Competence, Commitment, Innovation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen serta mengetahui pengaruhnya terhadap kemampuan berinovasi dan implikasinya terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner yang disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, pengambilan sampel dengan menggunakan cluster random sampling. Pengumpulan data di lapangan dilakukan pada tahun 2020. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepemimpinan, kompetensi, komitmen, inovasi dan kinerja ASN berada pada kriteria kurang baik. Terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi, komitmen terhadap inovasi baik secara simultan maupun parsial dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

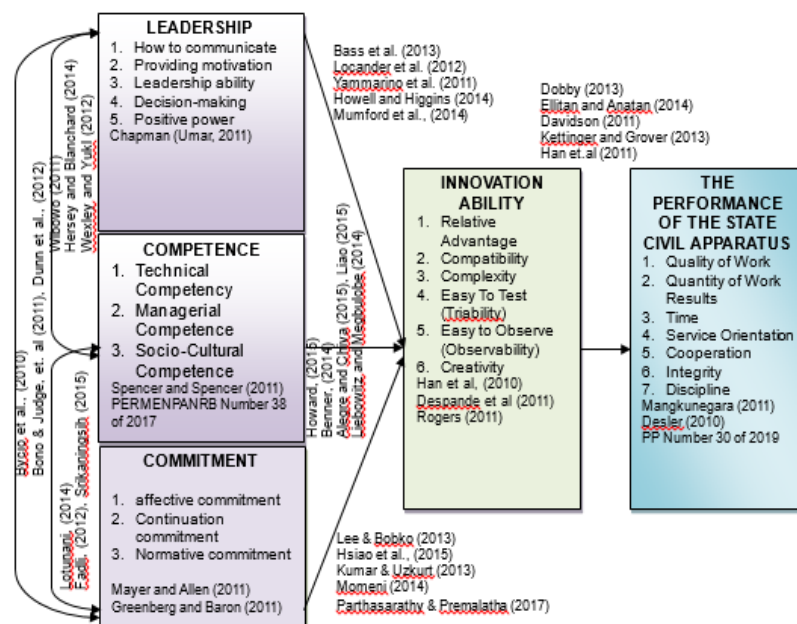
Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kompetensi, Komitmen, Inovasi.*

PENDAHULUAN

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pembangunan, terutama dalam pengembangan sektor perdagangan dan industri di tingkat kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat. Dalam era globalisasi yang berkembang dengan sangat cepat dan dinamis, aparat daerah dituntut untuk memiliki kompetensi tinggi dan inovasi yang terus berkembang agar mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, pengembangan sektor perdagangan dan industri menjadi salah satu kekuatan utama untuk pembangunan ekonomi di kabupaten/kota, dan hal ini menuntut peran kepemimpinan yang efektif, komitmen organisasi yang kuat, serta kompetensi yang mumpuni dari ASN. Sebagai perwakilan dan perpanjangan tangan dari instansi pemerintah pusat, yaitu Kementerian Perdagangan dan Kementerian Perindustrian, Dinas Perindustrian dan Perdagangan di tingkat Provinsi, Kabupaten, dan Kota harus mampu mengembangkan sektor ini dengan optimal.

Namun, berbagai tantangan masih dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja ASN di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan survei awal, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan bahwa target strategis di bidang perdagangan dan industri belum sepenuhnya tercapai, kinerja pegawai masih dalam kategori cukup, dan kreativitas dalam melaksanakan tugas belum optimal. Selain itu, kualitas pekerjaan yang dihasilkan masih belum memenuhi target yang ditetapkan, dan kemampuan inovasi pegawai juga berada dalam kategori yang kurang menguntungkan. Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan jarang melibatkan bawahan, dan komunikasi antara pimpinan dan bawahan masih kurang intensif. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memperbaiki aspek kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen ASN guna meningkatkan kemampuan inovasi yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen terhadap kemampuan berinovasi serta implikasinya terhadap kinerja ASN di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Dengan fokus pada tujuh unit layanan yang terdapat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif dan efektif mengenai bagaimana kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen dapat memengaruhi inovasi dan kinerja ASN, serta memberikan solusi alternatif untuk meningkatkan kinerja organisasi.



Gambar 1. Paradigma penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

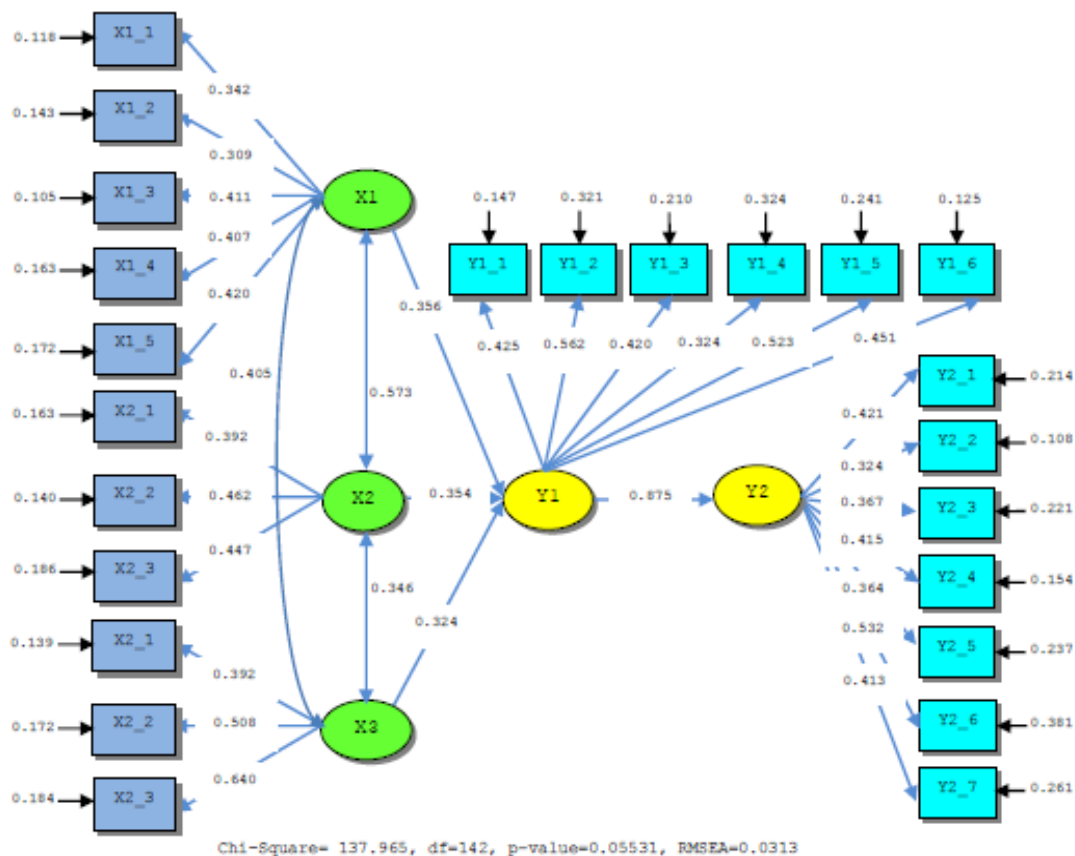
1. Kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen berpengaruh terhadap kemampuan berinovasi.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kemampuan berinovasi.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kemampuan berinovasi.
4. Komitmen berpengaruh terhadap kemampuan berinovasi.
5. Kemampuan berinovasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

METODE

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai suatu variabel penelitian, yaitu kepemimpinan, kompetensi, komitmen, kemampuan berinovasi dan kinerja ASN. Sedangkan sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data dari lapangan. Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif yang dilakukan dengan mengumpulkan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan metode survei eksplanatori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data analysis and result



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Inovasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Koefisien Terstandarisasi)

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data

Informasi	Variabel	Hasil
Nilai koefisien jalur dari variabel eksogen ke variabel endogen	$\xi_1 \rightarrow \eta_1$	0.356
	$\xi_2 \rightarrow \eta_1$	0.354
	$\xi_3 \rightarrow \eta_1$	0.324
	$\eta_1 \rightarrow \eta_2$	0.875
Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen	$\xi_1 \rightarrow \eta_1$	24.56%
	$\xi_2 \rightarrow \eta_1$	23.72%
	$\xi_3 \rightarrow \eta_1$	19.14%
R2	$\xi_1, \xi_2, \xi_3 \rightarrow \eta_1$	67.42%
	$\eta_1 \rightarrow \eta_2$	76.56%

1. Total dampak kepemimpinan terhadap inovasi sebesar 24,56%.
2. Total dampak kompetensi terhadap inovasi sebesar 23,72%.
3. Total dampak komitmen terhadap inovasi sebesar 19,14%.
4. Pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen terhadap inovasi sebesar 67,42%.
5. Kinerja ASN dipengaruhi oleh inovasi sebesar 76,56%.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti beberapa temuan penting terkait kepemimpinan, kompetensi, komitmen, dan kapasitas inovasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Pertama, kepemimpinan dalam organisasi berkisar dari buruk hingga baik, dengan dimensi kekuasaan mendapat nilai tertinggi dan dimensi motivasi mendapat nilai terendah. Para pemimpin ditemukan jarang mendorong bawahan untuk bekerja secara optimal, memberikan kesempatan promosi yang terbatas, dan kesulitan untuk mengkomunikasikan ide-ide mereka secara efektif. Kedua, kompetensi ASN juga bervariasi, dengan kompetensi manajerial mendapat nilai tertinggi dan kompetensi teknis terendah. Beberapa pegawai kurang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi informasi, keterampilan mereka tidak sesuai dengan peran pekerjaan mereka, dan mereka jarang menggunakan data yang relevan dan terkini dalam pekerjaan mereka. Ketiga, komitmen di antara para ASN berkisar dari buruk hingga baik, dengan komitmen normatif menjadi yang terkuat dan komitmen afektif menjadi yang terlemah. Rasa bangga dan keterkaitan dengan organisasi kurang lazim, dan pegawai merasa kehilangan yang signifikan jika mereka mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam hal inovasi, kemampuan ASN untuk berinovasi dinilai dari buruk hingga baik. Kesesuaian ide mendapat nilai tertinggi, sementara kemudahan menguji ide mendapat nilai terendah. Beberapa pegawai merasa kesulitan untuk menerapkan metode kerja baru, meskipun ada peluang untuk perbaikan. Lebih lanjut, kinerja ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat juga berfluktuasi, dengan dimensi integritas mendapat nilai tertinggi dan kuantitas pekerjaan terendah. Terdapat kekhawatiran terkait tenggat waktu, ketelitian, dan jaringan di luar kantor. Yang tidak kalah penting, kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen memainkan peran penting dalam meningkatkan kapasitas inovasi, di mana faktor-faktor ini dapat secara signifikan mempengaruhi kemampuan pegawai untuk berinovasi. Kepemimpinan, khususnya, memiliki dampak langsung pada kemampuan inovasi; kepemimpinan yang baik mendorong inovasi yang lebih baik, sementara kepemimpinan yang buruk menghambatnya. Demikian pula, kompetensi dan komitmen juga berkontribusi pada inovasi, dengan manajemen yang lebih baik dari aspek-aspek ini yang mengarah pada peningkatan kemampuan inovasi. Terakhir, kemampuan untuk berinovasi memiliki korelasi

positif dengan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa mendorong inovasi dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Beberapa saran ditawarkan untuk meningkatkan area-area ini. Untuk memperkuat kepemimpinan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan harus menerapkan pelatihan kepemimpinan untuk manajemen tingkat atas, mendorong para pemimpin untuk membagikan pengetahuan mereka kepada bawahan, dan membandingkan praktik kepemimpinan yang berhasil dari instansi lain. Para pemimpin juga harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Pemberian insentif untuk kinerja yang sangat baik dan hukuman untuk kurangnya komitmen dapat lebih memotivasi karyawan. Selain itu, kantor juga disarankan untuk mengadopsi pendekatan berbasis kompetensi yang menilai aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif, daripada hanya berfokus pada kemampuan kognitif. Penempatan pegawai yang cermat yang sesuai dengan keahlian dan pendidikan disarankan untuk menghindari kesalahan penugasan, dan peninjauan terhadap sistem imbalan, termasuk gaji, perlu dipertimbangkan untuk memotivasi pegawai, terutama dalam hal beban kerja dan kinerja. Evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan, terutama di bidang-bidang seperti efisiensi waktu, kuantitas kerja, dan kualitas kerja, harus dilakukan untuk memastikan perbaikan yang berkelanjutan. Terakhir, penelitian di masa depan didorong untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi inovasi dan kinerja karyawan, seperti beban kerja, karena penelitian ini hanya mencakup sebagian dari aspek-aspek yang relevan.

REFERENSI

- Aldag, R. & Reschke, W. 2010. Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization. *Center for Organization Effectiveness*. Inc. 608/833-3332. pp. 1-8.
- Allen, J. Natalie., Meyer, P. John. 2011. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18
- Benkhoff, Birgit, 2012, Ignoring Commitment IS Costly: New Approaches Establish The Missing Link Between Commitment and Performance, *Journal Of Human Resources*, Vol. 50, No. 6.
- Chen, Zhen Xiong and Francesco, Anne Marie. 2013. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China, *Journal of Vocational Behavior* 62 (2003) 490–510.
- Chew, J., & Chan, C.C.A. 2014. Human Resource Practices, Organizational Commitment and Intention to Stay. *International Journal of Manpower*.
- Denison, D.R., and Aneil K Mishra. 2010. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *JSTOR. Inform: Organizational science* Vol 6 No.2.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 2011, "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, pp. 500-507.
- Felfe, Jorg; Schmook, Renate; Schyns Birgit & Six, Bernd. 2012. Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers, *Journal of Vocational Behavior* 72 81–94.
- Huang, C.C., You C.S., Tsai M.T. 2012. A Multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics* 19, 513-529.
- Khandelwal, Kanika A. 2013. Organisational Commitment in Multinationals: A dynamic interplay among personal, Organisational and Societal Factors. *ASBM Journal of Management* II (1).

- Kim, H. 2014. Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector. *Journal of Public Organize Rev*, 14:397-417.
- Kim, Sangmook. 2010. Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea, *International Journal of Manpower*, Vol.27 No. 8, 2006 pp.722-740.
- Klinsontorn, Saksith. 2011. The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Refereed Research Journal*. US: UMI.
- Konovsky, M.A. & Pugh, S.D. 2012. Citizenship and Social Exchange. *Academy of Management Journal*, Vol. 37: 656-669.
- Momemi, M., M. Amir Babak, and V.Saadat. 2012. The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Staff Departement of General Prosecutors of Tehran. *International Journal of Business and Social Science* 3, 217-221.
- Ortiz, Maria Zayas., Rosario, Ernesto., Marquez, Eulalia., Gruneiro, Pablo Colon. 2014, Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in a sample of Private Banking Employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*. Emerald. 35: 91-106.
- Rahmani, A., dan Anang Kristyanto. 2015. Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.2 No.1.
- Sandjaja, M., Handoyo, S. 2012. Pengaruh LMX dan Work Family Conflict terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Psikologi Industri Organisasi*. Vol. 1. No. 02 (55-62).
- Scholl, R.W. 2010. "Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force", dalam *Academy of Management Review*. 6, halaman: 589 – 599.
- Schappe, S.P. 2011. "The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior", dalam *Journal of Psychology*. 132, halaman: 277 – 291.
- Scott, C. R., Corman, S. R., & Cheney, G. 2010. *Development of a Structural Model of Identification in the Organization*. *Communication Theory*. 8, (3) 298-336.