

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR KECAMATAN BALANIPA KABUPATEN POLEWALI  
MANDAR**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



**Oleh:**

**Haidir**  
**2017.MM.2.0706**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BALANIPA  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Oleh:

**Haidir**

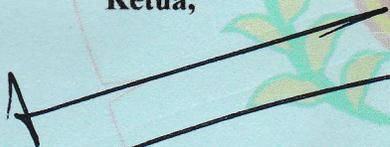
**2017.MM.2.0706**

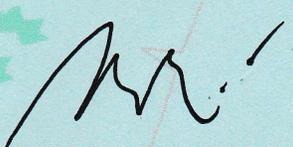
Telah dipertahankan didepan penguji  
Pada tanggal .....  
Dinyatakan memenuhi syarat

Menyetujui,  
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M

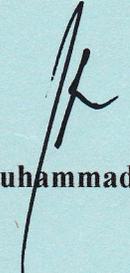
  
Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M

  
Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BALANIPA KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nama Mahasiswa : Haidir  
NIM : 2017MM20706  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M.  
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.  
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 09 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 261/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybs,



**Haidir**

2017. MM. 2.0706

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat serta salam kepada Rasulullah SAW, yang selalu dinantikan syafaatnya di Yaumul Qiyamah kelak. Tesis dengan judul “ **PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BALANIPA KABUPATEN POLEWALI MANDAR** “ adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (S2) pada STIE Nobel Indonesia.

Selama Penulisan Tesis ini, Penulis banyak memperoleh saran maupun kritikan yang bersifat membangun sekaligus merupakan sebuah pembelajaran baik dalam menambah ilmu pengetahuan maupun dalam kehidupan penulis sendiri. Oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian Tesis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M Sebagai Direktur Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia, sekaligus selaku Pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing selama penyusunan tesis ini
2. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M sebagai Ketua STIE NOBEL Indonesia

3. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si Sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen.
4. Bapak Dr. Asri, S.Pd., M.Pd selaku Pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing selama penyusunan tesis ini
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staf administrasi pada Program Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis mulai dari perkuliahan sampai penyelesaian tesis ini
6. Teristimewa kepada Istri saya tercinta HJ. ASMANIAH, S.Pd.I yang selalu memanjatkan doa untuk keberhasilan penulis.
7. Ketiga anakku yang telah memberikan dorongan setulus hati, senyum bahagia, dukungan, kasih sayang, dan semangat dalam menyelesaikan studi Program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat kepada keluarga.
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa khususnya kelas IX-A yang telah saling mendukung berjuang bersama-sama sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan
9. Bapak ARIFIN HALIM, S.Sos., M.Si, selaku Camat Kecamatan Balanipa, Kabupaten Polewali Mandar yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen Pendidikan di Sekolah serta bagi para pembaca. Amin ya rabbal alamin.

Polewali Mandar, Januari 2020  
Penulis

**Haidir**  
NIM.2017.MM.2.0706

## ABSTRAK

**Haidir. 2020.** Pengaruh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Maryadi dan Asri.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan individu, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan individu, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar, serta variabel komitmen organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata kunci:** *kemampuan individu, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja*



## **ABSTRACT**

**Haidir. 2020.** *The Effect of Individual Ability, Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance of Balanipa District Office, Polewali Mandar Regency, supervised by Maryadi and Asri.*

*This study aims to determine and analyze the influence of individual abilities, work environment, and organizational commitment individually and collectively on the performance of employees at the Balanipa District Office, Polewali Mandar Regency.*

*This research design uses survey research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research was conducted at the Balanipa District Office, Polewali Mandar Regency. The research period was from October to November 2019. The population in the study were all employees of the Balanipa District Office, Polewali Mandar Regency, totaling 65 people. The sampling technique used in this study was census sampling or saturated samples, that is, the sample size represents all populations. The number of samples in this study were 65 respondents. Data analysis using multiple regression analysis (multiple regression analysis)*

*The results showed that there was an influence between individual ability, work environment and organizational commitment individually and collectively on the performance of the employees of the Balanipa District Office, Polewali Mandar Regency, and the organizational commitment variable that had the most dominant influence on the performance of the employees of the Balanipa District Office, Polewali Mandar Regency.*

**Keywords:** *individual abilities, work environment, organizational commitment and performance*



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Kinerja.....	10
2.3. Kemampuan Individu.....	20
2.4. Motivasi Kerja .....	25

2.5. Komitmen Organisasi.....	29
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1. Kerangka Konseptual.....	33
3.2. Hipotesis.....	36
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	36
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Jenis dan Desain Penelitian.....	38
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
4.3. Populasi dan Sampel .....	39
4.4. Metode Pengumpulan Data .....	39
4.5. Instrumen Penelitian.....	41
4.6. Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Hasil Penelitian .....	47
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47
5.1.2. Identitas Responden .....	55
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	65
5.1.5. Uji Asumsi Klasik .....	67
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	73
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	80
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Kesimpulan .....	90
6.2 Saran.....	90
6.3 Keterbatasan Penelitian.....	91

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin .....	56
Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur.....	56

Tabel 5.3	Sebaran responden menurut masa kerja.....	57
Tabel 5.4.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kemampuan Individu .....	58
Tabel 5.5.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi Kerja .....	60
Tabel 5.6.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Komitmen Organisasi .....	62
Tabel 5.7.	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel kinerja .....	63
Tabel 5.8.	Hasil Uji Item Variabel .....	66
Tabel 5.9.	Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	67
Tabel 5.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 5.11	Hasil Uji Autokorelasi.....	70
Tabel 5.12.	Hasil Perhitungan Regresi.....	72
Tabel 5.13.	Hasil Uji t.....	74
Tabel 5.14.	Hasil Uji F .....	78
Tabel 5.15.	Hasil Uji Beta.....	79
Tabel 5.16.	Hasil Uji Determinasi.....	80

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	35
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot .....	69
Gambar 5.2. Uji Normalitas .....	71

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
3. Deskripsi Variabel Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Analisis Regresi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Bersamaan dengan reformasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pula pikir tentang *Good Governance* (Pemerintah yang baik dan bersih). Pemerintah yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi.

Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai bagi tatanan masyarakat yang telah maju. Oleh karena itu, tuntutan akan pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajar dan harus direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seiring dengan itu muncul pula wacana tentang reformasi untuk mewujudkan suatu Indonesia baru yaitu Indonesia yang lebih demokratis, transparan, dan adanya supremasi hukum yang merupakan suatu realita yang tidak dapat ditawar-tawar lagi oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah. Bahkan ada beberapa kalangan mengatakan bahwa menentang reformasi berarti menentang kehendak rakyat. Namun, reformasi yang sedang dirintis di negara kita hendaknya dicermati lebih jauh agar sejalan dan berjalan pada koridor konstitusi serta berjalan secara damai.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar yang berhubungan dengan kemampuan adalah rendahnya pemahaman pegawai terhadap tupoksi dalam mendukung pelaksanaan tugas. Dimana untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki kemampuan yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya. Kondisi lainnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai saat penyelesaiannya relatif lama hal ini menjadi banyak dikeluhkan oleh masyarakat. Snell dan Dean (2012) mengemukakan, apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Tuntutan peningkatan kinerja pegawai memerlukan adanya faktor faktor yang mempengaruhi antara lain adanya kemampuan, motivasi, dan komitmen. Menurut Sedarmayanti (2011:21), Motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang

dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Untuk dapat menentukan karyawan dapat bekerja secara optimal, sebagai salah satu faktor utamanya adalah Motivasi kerja dan komitmen.

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk motivasi kerja dan komitmen organisasi pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para pegawai, apabila kepuasan kerja dapat terpenuhi, pegawai akan cenderung memiliki semangat didalam bekerja sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat ketidakdisiplinan pegawai, mengabaikan pekerjaan dan tindakan-tindakan negatif yang dapat merugikan institusi. Kondisi pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar kepuasan kerja pegawai relatif rendah hal ini terlihat dari sikap pegawai yang sering mengabaikan pekerjaan-pekerjaan seperti keterlambatan masuk jam bekerja, pulang bekerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, bahkan masih sering pegawai tidak hadir bekerja pada hari kerja. Hal ini tentu merupakan indikasi dari pengabaian pekerjaan oleh pegawai dan rendahnya rasa kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Robbin (2011), menyatakan kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering mengabaikan pekerjaannya. Secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan dan keterlambatan kronis.

Pentingnya sebuah motivasi karena menyebabkan, mendorong dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai

hasil yang optimal. Kondisi pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar yang berkaitan dengan motivasi adalah perilaku atau sikap pegawai didalam bekerja memiliki motivasi yang rendah hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang sering tidak berada diruang kerja pada jam kerja dan suka ngobrol pada jam, kerja banyak pegawai yang masih suka duduk-duduk di kantin, hal ini mencerminkan sikap rendahnya dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Diantara banyaknya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian. pegawai yang bekerja di motivasi kerja dan komitmen organisasi fisik dan motivasi kerja dan komitmen organisasi non fisik yang baik dan sehat, secara langsung maupun tidak langsung ikut mendorong peningkatan motivasi kerja dirinya dan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Fenomena yang timbul pada motivasi kerja dan komitmen organisasi Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar ditinjau dari sarana dan prasarana, masih ditemukannya unit kerja dengan sarana terbatas, misalnya jumlah komputer yang masih sedikit dibandingkan pegawai, sehingga dalam bekerja pegawai harus bergantian menggunakan komputer, lemari arsip yang belum memadai sehingga banyak arsip berserakan dan hilang, ketersediaan air bersih dan koneksi jaringan internet yang lambat, diyakini juga menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Selain itu penataan ruang kerja belum tertata dengan baik, masih ditemukannya ruangan kerja kecil namun dengan jumlah

pegawai yang banyak dan memiliki tingkat kesibukan yang tinggi, sehingga pegawai sering terganggu konsentrasinya didalam bekerja.

Selain kondisi motivasi kerja dan komitmen organisasifisik, kondisi motivasi kerja dan komitmen organisasi non fisik juga tidak boleh diabaikan. Kondisi pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar kesalahpahaman didalam bekerja masih sering terjadi, hal ini disebabkan karena rendahnya koordinasi antara unit kerja dan komunikasi antar unit kerja kurang terbangun dengan baik. Kondisi lainnya pegawai kurang memahami tupoksi kerja antara sesama rekan kerja sehingga kesalahpahaman masih sering terjadi didalam melakukan pekerjaan.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, maka judul penelitian ini yaitu “ **Pengaruh Kemampuan individu, Motivasi kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar?

4. Apakah terdapat pengaruh kemampuan individu, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan individu, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah kemampuan individu, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Kajian-kajian tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti: motivasi kerja dan komitmen organisasi, tingkat penghasilan dan kesempatan berprestasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Melalui penelusuran literatur, penelitian jurnal cetakan dan hasil penelitian jurnal online internet, kajian faktor-faktor yang mempengaruhi seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi, kemampuan individu dan motivasi kerja yang dihubungkan dengan kinerja pegawai.

Yunanda (2013), dengan judul penelitian “ Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Malang ”, menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) regresi berganda dan jumlah sampel 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiawan *et. al* (2010), penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang), dengan menggunakan analisis jalur regresi linier berganda dengan jumlah sampel 50 orang didapat bahwa, karakteristik individu dengan indikator, kebutuhan individual, kemampuan dan kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Faktor-faktor pekerjaan dengan indikator : lingkungan pekerjaan antara

lain: lingkungan fisik dan non fisik hasil penelitian menunjukkan lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Hasrun Afandi Us (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kosasih Di Bandar Lampung Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi, dengan 100 sampel kariawan klink kosasih menggunakan teknik analisis regresi linier berganda didapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan Klinik Kosasih Bandar Lampung.

Firman *et al* (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Staf Perusahaan Konstruksi dengan metode SEM, responden sebanyak 127 orang (staf perusahaan konstruksi) dengan variabel-variabel berupa karakteristik individu, kemampuan individu, motivasi, kepuasan kerja, prestasi kerja, didapatkan hasil bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja staf. Karakteristik individu ini memberikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja melalui peningkatan kemampuan individu serta pemberian motivasi kerja yang kemudian menuju pada kepuasan kerja staf perusahaan konstruksi.

Hunjra *et al.* (2010) dalam studinya yang berjudul *Factors Effecting Job Satisfaction Of Employees In Pakistani Banking Sector*, dengan responden sebanyak 450 orang yang bekerja pada industri perbankan di Rawalpindi-Islamabad-Lahore, melalui statistic regresi, korelasi dan uji T, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan

positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, *job autonomy* dan perilaku kepemimpinan.

Ahmed *et al.* (2010) melakukan studi yang berjudul *Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan*, dengan jumlah responden sebanyak 400 orang staf non-akademik serta menggunakan peralatan statistik berupa *Structural Equation Modeling* atau SEM (Factor analysis, path analysis dan regresi), dapat dijelaskan hasilnya bahwa perilaku karyawan yang didasarkan dari motivasi yang bersangkutan dalam bekerja, ternyata memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian di atas menjadi dasar untuk melakukan penelitian tentang kemampuan individu, Motivasi kerja dan komitmen organisasi serta mencari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

## **2.2. Kinerja**

### **2.2.1. Pengertian dan Penilaian Kinerja Pegawai**

Dalam perkembangan yang mengglobal dan kompetitif, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2012) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Selanjutnya Rivai (2011) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian

tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika”.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap individu dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi.

Menurut Notoatmodjo (2013), dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karir yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian dasar prestasi kerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.

6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Menurut Dharma (2014), penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan dari 4 (empat) sumber, yaitu:

1. Penilaian Atas Diri Sendiri

Penilaian atas diri sendiri adalah proses di mana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri, menggunakan pendekatan yang terstruktur, sebagai dasar bagi pembicaraan dengan para pimpinan mereka dalam pertemuan-pertemuan evaluasi. Struktur dari penilaian diri sendiri ini biasanya diberikan sebuah formulir penilaian diri sendiri yang diisi oleh individu sebelum pertemuan evaluasi.

2. Penilaian oleh Bawahan

Penilaian oleh bawahan menyediakan kemungkinan bagi bawahan untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja pimpinannya. Tujuannya adalah untuk membuat pimpinan lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang bawahan mereka.

3. Penilaian oleh Rekan Sejawat

Penilaian oleh rekan sejawat (*peer assessment*) adalah evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja yang sama. Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu untuk memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja yang lainnya. Ini lebih cenderung bersifat keperilakuan.

#### 4. Penilaian oleh *Multi Assesment*

Keuntungan dari mendapatkan sudut pandang yang berbeda dalam evaluasi kinerja, terutama dari para pimpinan, telah menimbulkan perhatian yang lebih besar kepada penilaian dengan berbagai sumber penilai yang dapat menambahkan nilai kepada evaluasi pimpinan/bawahan yang tradisional. Ini dapat mencakup penggunaan ke atas dan oleh rekan sejawat di samping penilaian oleh para pimpinan.

#### **2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi.

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa, "Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah: 1). Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya, 2). Variabel situasional: a). Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi), b). Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial".

Siagian (2010) menyatakan bahwa, "Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: 1). Faktor Kemampuan. a). Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat, b). Keterampilan: kecakapan dan kepribadian, 2). Faktor Motivasi. a). Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja, b). Kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egoistik, c). Kondisi fisik: Motivasi kerja dan komitmen organisasi".

Anoraga (2014) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Kinerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat.

### **2.2.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2012), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.

6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Notoatmodjo (2013), manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian kinerja, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya.

2. Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap pegawai akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian kinerja akan dideteksi pegawai-pegawai yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut.

4. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu para pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan mempromosikan pegawai yang berprestasi baik, dan demosi untuk pegawai yang berprestasi jelek.

#### 6. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

#### 7. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Kinerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

### **2.2.4. Metode-metode Penilaian Kinerja**

Beberapa metode yang dapat dipertimbangkan organisasi untuk melakukan penilaian kinerja bagi pegawainya adalah sebagai berikut (Rachmawati, 2013):

#### *1. Rating Scale*

Penilaian kinerja metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan jelek. Bentuk ini sangat umum dipakai oleh organisasi dan dilakukan secara subyektif oleh penilai. Evaluasi ini membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan faktor kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

#### *2. Checklist*

*Checklist* adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah mengerjakannya. Standar-standar unjuk kerja, misalnya pegawai hadir dan pulang tepat waktu, pegawai bersedia bilamana diminta untuk lembur, pegawai patuh pada atasan, dan lain-lain. Penilai di sini adalah atasan langsung atau penyelia.

### 3. *Critical Incident Technique*

*Critical incident technique* adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis yang tidak baik atau baik, dan mencatat tanggal dan waktu terjadinya perilaku tersebut.

### 4. Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku

Skala penilaian berjangkarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale*) adalah penilaian yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dalam elemen-elemen tertentu, misalnya dosen di perguruan tinggi elemen-elemen unjuk kerjanya adalah memberikan pengajaran, melakukan penelitian, memberikan bimbingan pada mahasiswa, dan membuat soal. Selanjutnya, masing-masing elemen diidentifikasi berdasarkan perilaku tertentu, baik perilaku yang sangat diharapkan atau perilaku baik maupun perilaku yang tidak diharapkan atau perilaku tidak baik.

## 5. Pengamatan dan Tes Unjuk Kerja

Pengamatan dan tes unjuk kerja adalah penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan. Misalnya, seorang pilot setiap enam bulan sekali menjalani tes yang meliputi pengujian pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan pekerjaan dalam menerbangkan pesawat, yang dilakukan secara langsung dengan menerbangkan pesawat atau dalam simulator, dan tes kesehatan.

## 6. Metode Perbandingan Kelompok

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemeringkatan (*ranking method*), pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan (*force distribution*), pemberian poin atau angka (*point allocation method*), dan metode perbandingan dengan pegawai lain (*paired comparison*).

## 7. Penilaian Diri Sendiri

Penilaian diri sendiri adalah penilaian pegawai unuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. Pelaksanaannya, organisasi atau atasan penilai mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari pegawai, tujuan organisasi, dan hambatan yang dihadapi organisasi. Kemudian berdasarkan informasi tersebut, pegawai dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku yang perlu diperbaiki.

## 8. *Management by Objective (MBO)*

*Management by objective* adalah metode penilaian kinerja pada masa yang akan datang. Di sini kinerja seseorang dinilai melalui tujuan-tujuan yang ditetapkan serta pencapaian tujuan tersebut. MBO memperlihatkan potensi seseorang dalam pelaksanaan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya pada masa yang akan datang melalui pencapaian tujuan tersebut.

#### 9. Penilaian secara Psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis. Penilaian ini biasanya dilakukan melalui serangkaian tes psikologi seperti tes kecerdasan, tes kecerdasan emosional, dan tes kepribadian, yang dilakukan melalui wawancara atau tes-tes tertulis.

#### 10. *Assesment Centre*

*Assesment centre* atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

Proses pelaksanaannya dilakukan dengan wawancara mendalam, tes psikologi, pemeriksaan latar belakang, penilaian rekan kerja, diskusi terbuka, dan menyimulasikan pekerjaan dalam bentuk pengambilan keputusan dari suatu masalah untuk mengetahui kekuatan-kekuatan, kelemahan-kelemahan, dan potensi seseorang.

#### **2.2.5. Pengukuran Kinerja**

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Handoko (2010) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja

(*Performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.”

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

Menurut Mangkunegara (2010) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

## **2.3. Kemampuan Individu**

### **2.3.1. Pengertian Kemampuan Individu**

Kemampuan secara umum dapat diartikan sebagai kompetensi. Kemampuan akan mendasari kemampuan kerja di perusahaan yang akhirnya kemampuan tersebut akan menentukan baik buruknya kinerja seseorang, juga akan berkaitan dengan puas tidaknya seseorang akan pekerjaannya. Robbins (2011) menjabarkan mengenai kemampuan individu Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk

melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan Gibson (2012), mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Robbins (2011), kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu antara lain : kemampuan intelektual (IQ) dan kemampuan fisik.

### **2.3.2. Kemampuan Intelektual (IQ)**

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Pekerjaan membebankan tuntutan-tuntutan berbeda kepada pelaku untuk menggunakan kemampuan intelektual. Pada dasawarsa terakhir ini, makna inteligensia berkembang dan dipahami menjadi lebih baik ketika diuraikan menjadi empat sub bagian; kognitif, social, emosi dan budaya. Metode multi inteligensia tersebut dirasakan akan lebih komprehensif dalam pembahasan kemampuan intelektual. Menurut Robbins (2011) ada 7 dimensi yang membentuk kemampuan intelektual :

1. Kecerdasan numeric adalah kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat
2. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar
3. Kecepatan perceptual yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
4. Penalaran induktif kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahaanya

5. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen
6. Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah
7. Ingatan adalah berupa kemampuan menahan dan mengenang pengalaman masa lalu.

### **2.3.3. Kemampuan Fisik**

Kemampuan fisik adalah kemampuan menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa. Setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda. Individu yang sehat dan kuat berpeluang menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan baik. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar (Robbins, 2011) yaitu terdiri dari: faktor-faktor kekuatan (dinamik, otot bawah, statis dan eksposif), faktor-faktor fleksibilitas (jangkauan dan dinamik), serta faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina).

### **2.3.4. Kemampuan Emosional (EQ)**

Kemampuan tidak hanya meliputi kemampuan intelektual (IQ) namun juga meliputi kemampuan *I* kecerdasan emosional. Robbins (2011), menyatakan bahwa bukti-bukti terbaru mengungkap bahwa inteligensia dapat dipahami secara lebih baik dengan mengurai menjadi : kognitif, sosial, emosi dan budaya. Lebih lanjut Robbins (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi.

Kemampuan emosi atau *emotional intelligence (EQ)* menunjukkan potensi untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya: kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan emosi menunjukkan berapa banyak potensi itu telah diterjemahkan ke dalam kemampuan di tempat kerja (Goleman 2011).

Cooper dan Sawaf (2013) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara yang tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini meliputi atasan, rekan kerja, bawahan dan juga pelanggan. Covey (2015) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk memantau perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Selanjutnya Covey menyebutkan ada lima komponen utama kecerdasan emosional yang telah umum diterima yaitu:

1. Kesadaran diri, yakni kemampuan untuk merefleksikan kehidupan diri sendiri, menumbuhkan pengetahuan mengenai diri sendiri, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk memperbaiki diri, serta untuk mengatasi kelemahan.
2. Motivasi pribadi, yakni yang berkaitan dengan apa yang menjadi pemicu semangat seseorang, visi, nilai-nilai, tujuan, harapan, hasrat, dan gairah yang menjadi prioritas-prioritas mereka.
3. Pengaturan diri atau kemampuan untuk mengelola diri sendiri agar mampu mencapai visi dan nilai-nilai pribadi.
4. Empati, kemampuan untuk memahami cara orang lain melihat dan merasakan berbagai hal.

5. Kemampuan sosial dan komunikasi, yakni yang berkaitan dengan bagaimana cara mengatasi perbedaan, memecahkan masalah, menghasilkan solusi-solusi kreatif, dan berinteraksi secara optimal untuk mengejar tujuan-tujuan bersama.

Goleman (2011) menyatakan terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (*EQ*) yang keseluruhannya diturunkan menjadi dua puluh lima kompetensi. Kelima dimensi atau komponen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengenalan diri (*Self awareness*), artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan keyakinan akan kemampuan sendiri.
2. Pengendalian diri (*self regulation*), artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan, dan terbuka terhadap ide- ide serta informasi baru.
3. Motivasi (*motivation*), artinya dorongan yang membimbing atau membantu peraih sasaran atau tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.
4. Empati (*empathy*), yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan orang. Dimensi keempat terdiri dari kompetensi *understanding others*, *developing others*, *customer service*, menciptakan kesempatan-kesempatan

melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca hubungan antara keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.

5. Keterampilan sosial (*social skills*), artinya kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan memberi pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat *leadership*, kolaborasi dan kooperasi, serta *team building*.

EQ berorientasi kepada kecerdasan mengelola emosi manusia. Di dalamnya terdapat unsur kemampuan akan kepercayaan diri sendiri, ketabahan, ketekunan dan menjalin hubungan sosial. Jika pekerja memiliki kecerdasan rata-rata, sebenarnya ia dapat meraih prestasi kerja yang tinggi jika adanya kepercayaan terhadap diri sendiri, tidak terlalu tergantung kepada orang lain. Ketabahan menghadapi beban kerja, ketekunan dalam bekerja, melakukan kontak-kontak sosial dalam kerja, akan merubah posisi seorang yang semula berprestasi rata-rata menuju tingkat prestasi yang lebih baik.

## **2.4. Motivasi Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Pada prinsipnya individu karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia dan makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi

bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2015) mengatakan bahwa motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”.

Nugroho (2013), menyebutkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dapat juga diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Luthans, dkk (dikutip Rivai, 2015), sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi.

#### **2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut Robbins (2011) teori motivasi hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow mengatakan bahwa didalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yaitu sebagai berikut.

1. *Psikologis*, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) dan kebutuhan jasmani lain.
2. *Keamanan*, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional

3. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki diterima baik, dan persahabatan
4. *Penghargaan*, antara lain mencakup factor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta factor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian
5. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi maka akan menstimulasi seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut. Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2014).

Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit, menurutnya kerumitan itu disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu.  
Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan

semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.

2. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.

Menurut Hook (2011) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrisik) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan factor pemeliharaan (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor itu disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik, antara lain:

1. Kompensasi
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Kondisi kerja
4. status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Parijuwana (2011), menjelaskan bahwa seorang karyawan yang merasa keinginan, kebutuhan dan hasratnya terpenuhi (kepuasan), maka karyawan tersebut baru akan memiliki motivasi untuk bekerja dan motivasi tersebut dapat menciptakan kegairahan seseorang bekerja sama agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Seseorang akan merasa puas dengan apa yang dia kerjakan apabila yang menjadi motivasi kerja orang itu terpenuhi.

## **2.5. Komitmen Organisasi**

### **2.5.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Robbins (2011) menyatakan bahwa, “Komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuantujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu”.

Greenberg dan Baron (2013) menyatakan bahwa, “Komitmen organisasi adalah suatu status psikologis yang menandai hubungan karyawan dengan organisasi, dan mempunyai implikasi dalam menentukan keputusan untuk melanjutkan keanggotaan di dalam organisasi”.

Pengertian-pengertian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap tentang loyalitas tenaga kerja kepada organisasi mereka dan sebuah proses terus-menerus yang berlanjut di mana partisipan organisasi mengungkapkan perhatian untuk organisasi dan kesuksesan yang berkelanjutan. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari pada anggota organisasi maka akan memberikan manfaat yang besar pula bagi organisasi.

Komitmen organisasi juga dapat dimaknai sebagai penerimaan pegawai terhadap tujuan-tujuan organisasi, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan pada akhirnya percaya adanya pengharapan dalam peningkatan posisi atau jabatan pada organisasi tempatnya bertahan.

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa, “Makna komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja/*turnover*”.

Luthans (2011) menyatakan, “Makna dari komitmen organisasi adalah: 1) Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. 2) Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. 3) Suatu kepercayaan tertentu di dalam dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut”.

### **2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Greenberg dan Baron (2013), faktor-faktor komitmen organisasi meliputi:

- a. Karakteristik kerja yaitu pekerjaan yang menuntut tanggung jawab besar dan adanya kesempatan promosi terbuka lebar akan mempunyai komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- b. Penghargaan yang wajar, adil dan memuaskan bagi karyawan akan menghasilkan komitmen yang lebih tinggi.
- c. Kesempatan mendapatkan pekerjaan alternatif. Karyawan yang mempunyai keyakinan dan mampu mendapatkan pekerjaan di tempat kerja lain akan lebih rendah komitmen organisasionalnya.
- d. Perlakuan terhadap karyawan baru. Metode seleksi dan training, komunikasi yang baik serta jelasnya nilai-nilai organisasi akan mempengaruhi komitmen karyawan.
- e. Karakteristik personal. Individu dengan kedudukan yang baik dan masa jabatan yang lama cenderung mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibanding yang masa kerjanya baru.

Sementara itu, Dyne dan Graham (2015) mengemukakan, “Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Karakteristik personal (individu), yang terdiri dari: usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan dan keterlibatan kerja.
2. Situasional, yang mencakup nilai (*value*) tempat kerja (meliputi nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan kepercayaan); keadilan organisasi (meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi). Karakteristik pekerjaan

(meliputi: pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik); dukungan organisasi (meliputi: pemberian dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi individu dalam pekerjaannya)

3. Posisional, mencakup masa kerja dan tingkat pekerjaan”.

## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai, baik secara individu maupun secara kelompok sesuai bidang tugasnya. Rendahnya suatu kinerja diakibatkan gagalnya pelaksanaan suatu hasil kerja secara optimal. Sebagian besar kegagalan bekerja diakibatkan oleh kegagalan komunikasi, kurangnya komitmen organisasi serta pemberian insentif yang kurang sesuai dengan harapan pegawai.

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi antara lain, yaitu:

1. Jangka waktu *output*: mengacu pada penyelesaian tugas dalam waktu yang diperkenankan.
2. Kehadiran di tempat kerja: mengacu pada ketaatan jadwal kerja sebagaimana ditugaskan.
3. Sikap kooperatif: mengacu pada kerja sama dan komunikasi dengan supervisi dan rekan kerja serta bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

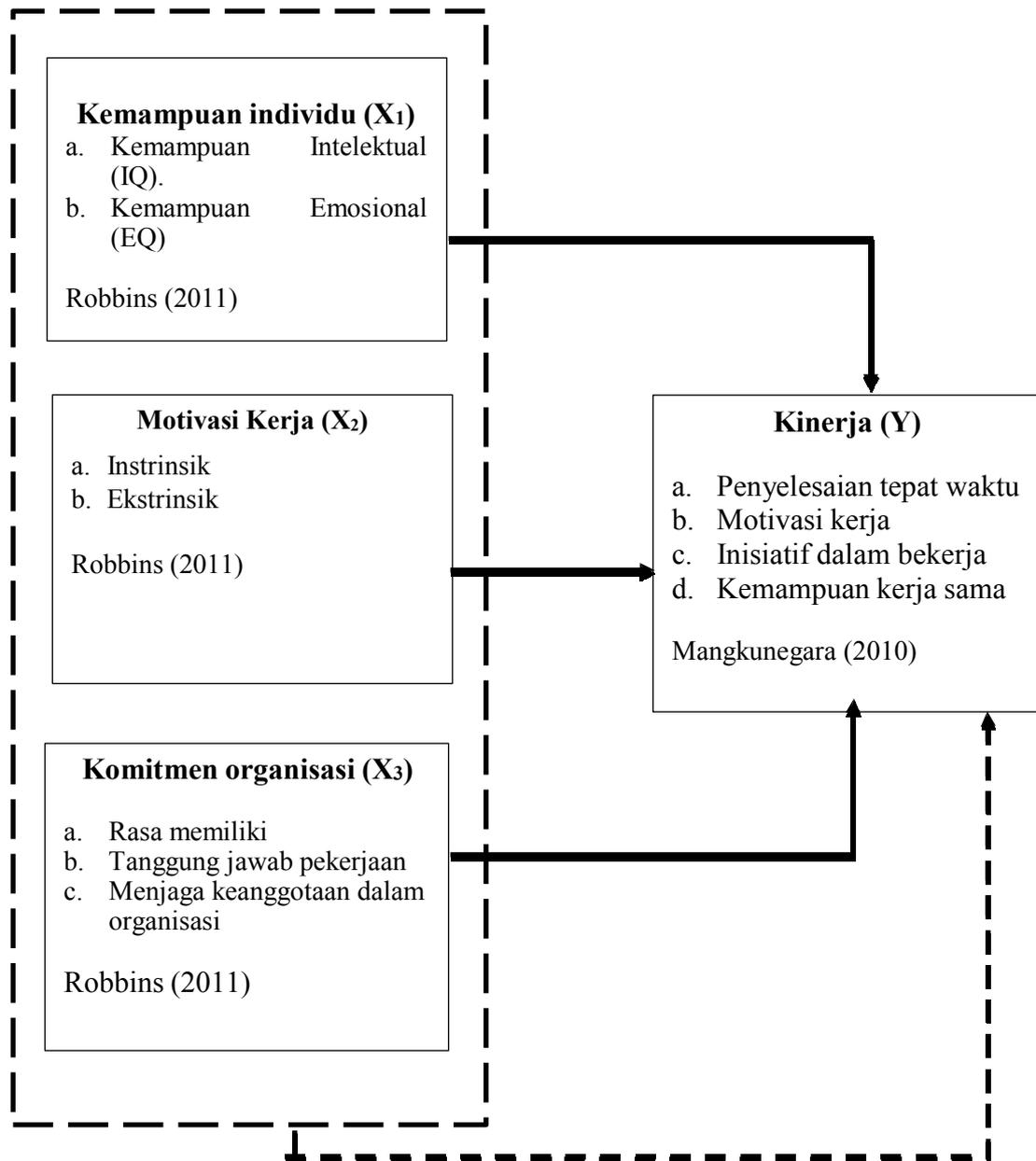
Gomes (2013), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan

kemampuan-kemampuan individu. Robbins (2011) menyatakan model motivasi intrinsic Ken Thomas mengemukakan bahwa empat komponen-komponen yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsic pada diri seseorang yaitu adanya pilihan, kompetensi, penuh arti dan kemajuan. Lebih lanjut Thomas menyatakan bahwa keempat komponen motivasi intrinsic ini berhubungan erat dengan kepuasan kerja.

Hasibuan, (2012), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Bodur (2012), Matthews (2011), Borzaga (2011) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Robbins (2011) kemampuan individu secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai melalui kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan. Abraham (2010) menemukan bukti bahwa kemampuan emosional menjelaskan varians yang signifikan dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Robbins (2011) menyatakan bahwa, “Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi”. Menurut Greenberg dan Baron (2013), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), alternatif peluang karir dalam perusahaan (*alternative employment opportunities*), karakteristik personal (*personal characteristics*), dan dukungan perusahaan (*treatment of newcomers*). Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu kemampuan individu, motivasi kerja, komitmen

organisasi, dan kinerja pegawai maka dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

### 3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan individu, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
5. Variabel komitmen organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Ferdinand (2011:28) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dalam penelitian atau bisa dikatakan sebagai variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Variabel independen sering disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*.

Dalam pengertian lain variabel independent disebut sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya

variabel dependen (Sugiyono, 2013:39). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu kemampuan individu, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Penjabaran mengenai variabel – variabel diatas beserta indikator ataupun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut :

### **1. Kemampuan individu (X<sub>1</sub>)**

Dari uraian diatas mengenai pengertian kemampuan individu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu adalah kapasitas pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

### **2. Motivasi kerja (X<sub>2</sub>)**

Dari uraian di atas mengenai pengertian motivasi kerja, dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi pegawai yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

### **3. Komitmen organisasi (X<sub>3</sub>)**

Dari uraian di atas mengenai pengertian komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

### **4. Kinerja (Y)**

Dari uraian diatas mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

## **BAB IV METODE**

### **PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis dan Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam

pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 (tiga) bulan

### **4.3. Populasi dan Sampel**

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2012:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 65 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *sampling jenuh*, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 65 responden pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

### **4.4. Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

##### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Data tersebut

diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada pegawai.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen – dokumen yang diterbitkan organisasi seperti data absensi pegawai, data jumlah pegawai, dan sejarah organisasi.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner.

### 1. Interview atau wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden.

### 2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu kemampuan individu, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Dalam kuisisioner, keempat variabel tersebut terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, dan sangat bisa – sangat tidak

bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju : 5

Setuju : 4

Kurang setuju : 3

Tidak setuju : 2

Sangat tidak setuju : 1

#### **4.5. Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Ancok dan Singarimbun (1989), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012). Menurut Nasution (2002:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan

valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012)

Nasution (2002:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

## 2. Uji Asumsi Dasar

#### a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

**3. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

**4.6. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kemampuan individu, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kemampuan individu

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

X<sub>3</sub> = Komitmen organisasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kemampuan individu (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor kemampuan individu (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar  $5\%$  dan  $df = (n - 1)$ , sehingga (Ghozali, 2013)

b. Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(k)$  dan  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2$  = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis kelima

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kabupaten Polewali Mandar secara geografis terletak antara  $2^{\circ} 40^{00} 3^{\circ} 32^{00}$  LU dan  $118^{\circ} 4^{\circ} 27 119^{\circ} 32^{\circ} 27$  BT dan dibatasi:

- Sebelah Utara : Kabupaten Mamasa
- Sebelah Timur : Kabupaten Pinrang
- Sebelah Selatan : Selat Makassar
- Sebelah Barat : Kabupaten Majene

Luas wilayah Polewali Mandar adalah  $2.022,30 \text{ km}^2$ , dan secara administrasi pemerintahan, Polewali Mandar terbagi menjadi 16 kecamatan. dengan 144 Desa dan 23 Kelurahan, sehingga jumlah total desa dan kelurahan yang ada yaitu 167. Dari 167 desa dan kelurahan yang ada tersebut terdapat 509 dusun dan 107 lingkungan. Dari 16 kecamatan di Kabupaten Polewali Mandar, ada 2 kecamatan yang memiliki desa dan kelurahan terbanyak, yaitu Kecamatan Campalagian dan Kecamatan Wonomulyo yang masing-masing terdiri dari 14 desa dan kelurahan. Sedangkan kecamatan yang mempunyai jumlah desa dan kelurahan paling sedikit adalah Kecamatan Matangnga yang hanya memiliki 8 desa dan kelurahan.

Visi Kabupaten Polewali Mandar adalah terwujudnya Kemandirian Masyarakat Polewali Mandar Bernafaskan Ajaran Agama dan Nilai-nilai Budaya Sipamandar.

Untuk mewujudkan visi Kabupaten Polewali Mandar menuju kondisi yang diharapkan, maka ditetapkan misi sebagai berikut:

- 1) Menjadikan ajaran agama dan nilai-nilai budaya sebagai acuan dan sumber kearifan dalam berintegrasi dengan tatanan kehidupan global;
- 2) Melaksanakan agenda reformasi berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, transparansi, dan akuntabilitas;
- 3) Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah yang bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- 4) Penegakan supremasi hukum dan HAM untuk tumbuh dan berkembang kualitas kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara;
- 5) Pemanfaatan sumberdaya alam secara bijaksana serta memaksimalkan sektor-sektor unggulan dalam mengembangkan perekonomian masyarakat;
- 6) Meningkatkan SDM dan pemberdayaan aparat dan masyarakat dalam pelaksanaan otonomi daerah yang bertumpu pada kemandirian lokal;
- 7) Mengaktualisasikan prinsip-prinsip kesetaraan dalam setiap bentuk kemitraan pembangunan serta menciptakan iklim yang kondusif untuk memacu kehidupan perekonomian daerah;
- 8) Mengembangkan Kabupaten Polewali Mandar sebagai daerah agropolitan dalam mengantisipasi pasar global.

Diantara 16 Kecamatan di Kabupaten Polman, Ibukota Kecamatan yang letaknya terjauh dari Ibukota Kabupaten adalah Ibukota Kecamatan Tubbi Taramanu (Taramanu) yaitu sejauh 72 Km sementara Kecamatan Polewali adalah merupakan Ibukota Kabupaten, dan setelah itu Ibukota Kecamatan yang terdekat dari Ibukota

Kabupaten adalah Kecamatan Anreapi (Anreapi) yang berjarak 5 Km dari Polewali. (BPS, 2008)

Kewenangan camat berdasarkan peraturan daerah nomor 10 tahun 2000 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja pemerintah kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Polewali Mandar, dan Keputusan Bupati Kabupaten Polewali Mandar Nomor 122/Vi/2001 tanggal 20 Juni 2001 tentang Uraian tugas jabatan struktural dilingkungan pemerintah kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Polewali Mandar, pasal 3 ayat (1) disebutkan "Kepala kecamatan mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pemerintah, pembinaan pemerintah desa/kelurahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan serta penyelenggaraan tugas koordinasi atas kegiatan instansi vertikal dengan dinas daerah kabupaten dan instansi lainnya dalam kecamatan." Selanjutnya uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal 3 adalah sebagai berikut

- a. Menyusun rencana kegiatan pemerintah kecamatan;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan
- d. Melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan pemerintahan desa dan kelurahan;
- e. Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban;
- f. Melaksanakan pembinaan pembangunan masyarakat desa meliputi pembinaan sarana dan prasarana perekonomian, produksi dan pembinaan pembangunan pada umumnya serta pembinaan lingkungan hidup;

- g. Melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial dan pembinaan pelayanan umum;
- h. Menyusun rencana dan program pembinaan administrasi ketatausahaan dan rumah tangga;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 10 tahun 2000, tentang, Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Polewali Mandar, maka pemerintah kecamatan terdiri dari

- a. Camat
- b. Sekretariat
- c. Seksi Pemerintahan
- d. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
- e. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa
- f. Seksi Kesejahteraan Sosial
- g. Seksi Pelayanan Umum
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Masing-masing tugas yang merupakan kewenangan secara operasional dapat dilihat pada bagan struktur organisasi kecamatan.

Uraian tugas masing-masing dijelaskan pasal demi pasal dalam Keputusan Bupati Polewali Mandar Nomor 122/VI/2001, (Lembaran Daerah Nomor 44 tahun 2001 serf D) adalah sebagai berikut:

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat di bidang pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat pemerintah kecamatan. Uraian tugas sebagaimana dimaksud sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan sekretaris kecamatan;
- b. Mendistribusikan dan member] petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melaksanakan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh satuan organisasi;
- e. Menyusun anggaran serta penatausahaan dan pertanggung jawaban keuangan Kecamatan;
- f. Melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian, keuangan dan perlengkapan rumah tangga;
- g. Melakukan urusan persuratan dan kearsipan;
- h. Melakukan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi pelaksanaannya serta penyusunan laporan;
- i. Meneliti Surat-Surat yang akan ditanda tangani oleh camat;
- J. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan;
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya.

Seksi pemerintahan mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam bidang pemerintahan, serta pembinaan kependudukan dan kemasyarakatan. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi pemerintahan;
- b. Mendistribusikan dan member] petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan urusan pemerintahan umum dan pemerintahan desa/kelurahan; administrasi kependudukan dan pembinaan politik dalam negeri
- e. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pemerintahan umum serta keagrarian
- f. Menyiapkan bahan pembinaan administrasi kependudukan, catatan sipil, urusan pemilu, pembinaan idielogi negara, kesatuan bangsa, organisasi sosial politik, pembinaan organisasi kemasyarakatan;
- g. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pemerintahan kepada atasan; Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi keamanan dan ketertiban mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam hal pembinaan ketentraman dan ketertiban dalam wilayah kerja kecamatan serta pembinaan aparat keamanan dan ketertiban. Uraian tugas dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi keamanan dan ketertiban;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban di wilayah kecamatan,
- e. Menyiapkan bahan dan penyelenggaraan keamanan dan ketertiban umum termasuk pembinaan tertib perizinan;
- f. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan aparat keamanan dan ketertiban;

- g. Menyusun program dan penyelenggaraan pembinaan keamanan dan ketertiban umum;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi keamanan dan ketertiban kepada atasan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi pemberdayaan masyarakat desa mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam hal perencanaan dan penyusunan program, melakukan pengendalian dan pembinaan pembangunan serta usaha peningkatan sumber daya masyarakat desa. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi pemberdayaan masyarakat desa;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan pembinaan pembangunan dibidang perekonomian desa/kelurahan, produksi dan distribusi serta lingkungan hidup;
- e. Menyusun program pembinaan perekonomian masyarakat desa/ kelurahan, produksi dan distribusi serta lingkungan hidup;
- f. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan perekonomian, perbankan, perkreditan rakyat, perkoperasian, pertanahan, pertamanan, perkebunan, perikanan, industri kecil, usaha informal dan kehutanan serta meningkatkan kelancaran distribusi produksi dan lingkungan hidup;

- g. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pemberdayaan masyarakat kepada atasan;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi pelayanan Kesejahteraan sosial mempunyai tugas membantu tugas camat dalam bidang pembinaan kesejahteraan sosial, pendidikan dan keagamaan.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi kesejahteraan sosial-;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- d. Mengkoordinasikan penyusunan program dan melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial;
- e. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan pelayanan dan bantuan sosial dan kesehatan masyarakat;
- f. Menyiapkan bahan penyusunan program kepemudaan, peranan wanita dan olah raga;
- g. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan dan kebudayaan;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi kesejahteraan sosial kepada atasan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

Seksi pelayanan umum mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam bidang pelayanan umum. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi pelayanan umum;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan urusan pelayanan umum yang meliputi kekayaan dan inventarisasi desa, kebersihan, serta sarana pelayanan umum;
- e. Membantu camat dalam hal pengamanan dalam pelayanan sarana dan prasarana khususnya barang inventaris yang ada di kecamatan;
- f. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan pelayanan dibidang kekayaan dan inventarisasi, kebersihan, keindahan dan pertamanan;
- g. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan sarana dan prasarana pelayanan umum;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pelayanan umum kepada atasan;

### **5.1.2. Identitas Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 orang responden pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 62 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 orang atau 60

persen dan sisanya sebanyak 26 orang atau sekitar 40 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1

## Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	39	60
2.	Perempuan	26	40
	Total	65	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

Tabel 5.2

## Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	31	47,69
2.	35 – 40	6	9,23
3.	41 – 45	7	10,76
4.	46 – 50	17	26,15
5.	> 50	4	6,15
	Total	65	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur < 35 tahun dengan jumlah 31 orang responden atau sekitar 47,69 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu > 50 tahun yang hanya berjumlah 4 orang atau 6,15 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 20 tahun dan umur tertua adalah 50 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3

## Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	28	43,07
2.	10 – 15	8	12,30
3.	16 – 20	11	16,92
4.	> 21	18	27,69
	Total	65	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 28 orang responden atau 43,07 persen adalah antara > 10 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 8 orang responden atau 12,30 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kinerja pegawai) dan Variabel bebas (kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi)

#### 1. Kemampuan individu (X<sub>1</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi kemampuan individu dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kemampuan individu

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kemampuan pegawai untuk memahami isi arahan kebijakan baik lisan maupun tulisan sangat baik	0	0	0	0	0	0	12	18,5	53	81,5
2.	Kemampuan pegawai untuk mengingat pekerjaan yang lalu sangat baik	2	3,1	7	10,8	14	21,5	36	55,4	6	9,2
3.	Kemampuan pegawai menggunakan logika dalam pemecahan masalah pekerjaan sangat baik	0	0	5	7,7	12	18,5	31	47,7	17	26,2
4.	Kemampuan pegawai untuk mengendalikan diri menahan emosi terhadap tekanan-tekanan masalah pekerjaan sangat baik	0	0	11	16,9	6	9,2	14	21,5	34	52,3
5.	Kemampuan pegawai untuk mendorong diri menjadi lebih baik didalam bekerja sangat baik	0	0	7	10,8	7	10,8	29	44,6	22	33,8

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.4. di atas, unsur item empiris pertama berupa kemampuan pegawai untuk memahami isi arahan kebijakan baik lisan maupun tulisan sangat baik, dimana 81,5% responden menyatakan sangat setuju, 0% responden menyatakan setuju, kemudian 18,5% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa kemampuan pegawai untuk mengingat pekerjaan yang lalu sangat baik, dimana 9,2% responden menyatakan sangat setuju, 55,4% responden menyatakan setuju, 21,5% responden menyatakan ragu-ragu, 10,8% responden menyatakan tidak setuju dan 31% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, kemampuan pegawai menggunakan logika dalam pemecahan masalah pekerjaan sangat baik, dimana 26,2% responden menyatakan sangat setuju, 47,7% responden menyatakan setuju, kemudian 18,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 7,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta tak seorangpun responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat kemampuan pegawai untuk mengendalikan diri menahan emosi terhadap tekanan-tekanan masalah pekerjaan sangat baik, dimana 52,3% responden menyatakan sangat setuju, 21,5% responden menyatakan setuju, kemudian 9,2% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 16,9% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa kemampuan pegawai untuk mendorong diri menjadi lebih baik didalam bekerja sangat baik, dimana 33,8% responden menyatakan sangat setuju, 44,6% responden menyatakan setuju, 10,8 responden menyatakan ragu-ragu, 10,8% responden menyatakan tidak setuju serta tak seorangpun responden menjawab sangat tidak setuju.

## 2. Motivasi kerja (X<sub>2</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Ukuran ruang kerja saya di Kantor kecamatan sudah memuaskan	0	0	11	16,9	6	9,2	4	6,2	44	67,7
2.	Penataan ruang kerja pegawai di Kantor kecamatan telah memenuhi standar kepuasan pegawai	0	0	11	16,9	4	6,2	22	33,8	28	43,1
3.	Pada Kantor kecamatan perlengkapan kerja sudah sangat memuaskan	0	0	9	13,8	7	10,8	21	32,3	28	43,1
4.	Sirkulasi udara di ruang kerja pegawai sudah sangat memuaskan	0	0	6	9,2	4	6,2	27	41,5	28	43,1
5.	Penerangan ruang kerja pegawai di Kantor kecamatan sudah memuaskan pegawai	0	0	10	15,4	8	12,3	28	43,1	19	29,2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.5. di atas, unsur item empiris pertama berupa ukuran ruang kerja saya di Kantor kecamatan sudah memuaskan, dimana 67,7% responden

menyatakan sangat setuju, 6,2% responden menyatakan setuju, kemudian 9,2% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 16,9% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju..

Pada item empiris kedua berupa penataan ruang kerja pegawai di Kantor kecamatan telah memenuhi standar kepuasan pegawai, dimana 43,1% responden menyatakan sangat setuju, 33,8% responden menyatakan setuju, kemudian 6,2% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 16,9% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pada Kantor kecamatan perlengkapan kerja sudah sangat memuaskan, dimana 53,1% responden menyatakan sangat setuju, 32,3% responden menyatakan setuju, kemudian 10,8% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 13,8% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju..

Pada item empiris keempat berupa sirkulasi udara di ruang kerja pegawai sudah sangat memuaskan, dimana 43,1% responden menyatakan sangat setuju, 41,5% responden menyatakan setuju, kemudian 9,2% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 9,2% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju..

Pada item empiris kelima, penerangan ruang kerja pegawai di Kantor kecamatan sudah memuaskan pegawai, dimana 29,2% responden menyatakan sangat setuju, 43,1% responden menyatakan setuju, kemudian 12,3% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 15,4% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

### 3. Komitmen organisasi (X<sub>3</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi kemampuan individu dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Komitmen organisasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	pegawai selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi	0	0	13	20,0	5	7,7	13	20,0	34	52,3
2.	pegawai bangga mengatakan bahwa pegawai adalah bagian dari organisasi ini	0	0	5	7,7	3	4,6	24	36,9	33	50,8
3.	Dengan penuh perhatian pegawai menerima perlakuan yang baik dari atasan	0	0	10	15,4	8	12,3	23	35,4	24	36,9
4	Kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan cukup adil bagi pegawai	0	0	15	23,1	10	15,4	13	20,0	27	41,5
5	Organisasi di tempat pegawai bekerja sangat berarti bagi pegawai	0	0	7	10,8	11	16,9	28	43,1	19	29,2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.6. di atas, unsur item empiris pertama berupa pegawai selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi, dimana 52,3% responden menyatakan sangat setuju, 20,0% responden menyatakan setuju, kemudian 7,7% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 20,0% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, pegawai bangga mengatakan bahwa pegawai adalah bagian dari organisasi ini dimana 50,8% responden menyatakan sangat setuju, 36,9%

responden menyatakan setuju, kemudian 4,6% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 7,7% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, dengan penuh perhatian pegawai menerima perlakuan yang baik dari atasan, dimana 36,9% responden menyatakan sangat setuju, 35,4% responden menyatakan setuju, kemudian 12,3% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 15,4% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan cukup adil bagi pegawai, dimana 41,5% responden menyatakan sangat setuju, 20,0% responden menyatakan setuju, kemudian 15,4% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 23,1% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa organisasi di tempat pegawai bekerja sangat berarti bagi pegawai, dimana 29,2% responden menyatakan sangat setuju, 43,1% responden menyatakan setuju, kemudian 16,9% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 10,8% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Pada indikator kinerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7.

##### Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden
----	------------	---------------------------

		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai berusaha datang ke tempat kerja tepat waktu dari waktu yang telah ditentukan	0	0	13	20,0	6	9,2	14	21,5	32	49,2
2.	Pegawai berusaha memberikan hasil yang terbaik atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada Pegawai	0	0	9	13,8	3	4,6	15	23,1	38	58,5
3.	Pegawai mampu menyesuaikan diri untuk menciptakan interaksi yang positif dengan rekan kerja	0	0	8	12,3	9	13,8	16	24,6	32	49,2
4.	Keterampilan Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan	0	0	9	13,8	10	15,4	25	38,5	21	32,3
5.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya bahkan sebelumnya	0	0	19	29,2	9	13,8	11	16,9	26	40,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.7. di atas, pada item empiris pertama pegawai berusaha datang ke tempat kerja tepat waktu dari waktu yang telah ditentukan, dimana 49,2% responden menyatakan sangat setuju, 21,5% responden menyatakan setuju, kemudian 9,2% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 20,0% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai berusaha memberikan hasil yang terbaik atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada Pegawai, dimana 58,5% responden menyatakan sangat setuju, 23,1% responden menyatakan setuju, kemudian 4,6% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 13,8% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai mampu menyesuaikan diri untuk menciptakan interaksi yang positif dengan rekan kerja, dimana 49,2% responden

menyatakan sangat setuju, 24,6% responden menyatakan setuju, kemudian 13,8% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 12,3% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat keterampilan Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan, dimana 32,3% responden menyatakan sangat setuju, 38,5% responden menyatakan setuju, kemudian 15,4% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 13,8% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya bahkan sebelumnya, dimana 40,0% responden menyatakan sangat setuju, 16,9% responden menyatakan setuju, kemudian 13,8% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 29,2% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

#### **5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 15.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2006 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan

terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.8  
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,311	0,284	Valid
	2	0,514	0,284	Valid
	3	0,356	0,284	Valid
	4	0,418	0,284	Valid
	5	0,483	0,284	Valid
Variabel Kemampuan individu(X <sub>1</sub> )	1	0,295	0,284	Valid
	2	0,307	0,284	Valid
	3	0,417	0,284	Valid
	4	0,305	0,284	Valid
	5	0,631	0,284	Valid
Variabel Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,406	0,284	Valid
	2	0,378	0,284	Valid
	3	0,469	0,284	Valid
	4	0,349	0,284	Valid
	5	0,449	0,284	Valid
Variabel Komitmen organisasi (X <sub>3</sub> )	1	0,345	0,284	Valid
	2	0,449	0,284	Valid
	3	0,365	0,284	Valid
	4	0,376	0,284	Valid
	5	0,584	0,284	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis

dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

**Tabel 5.9**  
**Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel**

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.857	Reliabel
Kemampuan individu (X <sub>1</sub> )	0.728	Reliabel
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	0.857	Reliabel
Komitmen organisasi (X <sub>3</sub> )	0.878	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % ( $> 60$  %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

#### **5.1.5. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

### a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.10. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.10

Hasil Uji Multikolinearitas

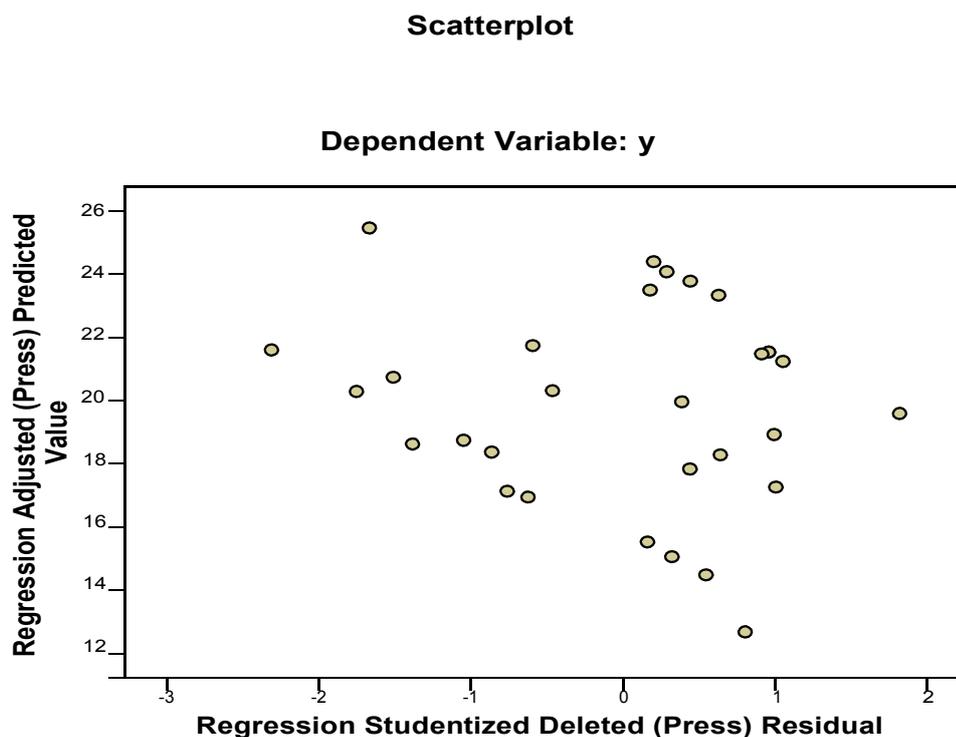
Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X <sub>1</sub>	0.998	3.002
X <sub>2</sub>	0.955	2.047
X <sub>3</sub>	0.960	3.048

Sumber : Data Diolah, 2019

### b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaa regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.

Gambar 5.1  
Grafik Scatter Plot



Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

### c. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi.

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,712 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11

## Hasil Uji Autokorelasi

Durbin – Watson	2,261
-----------------	-------

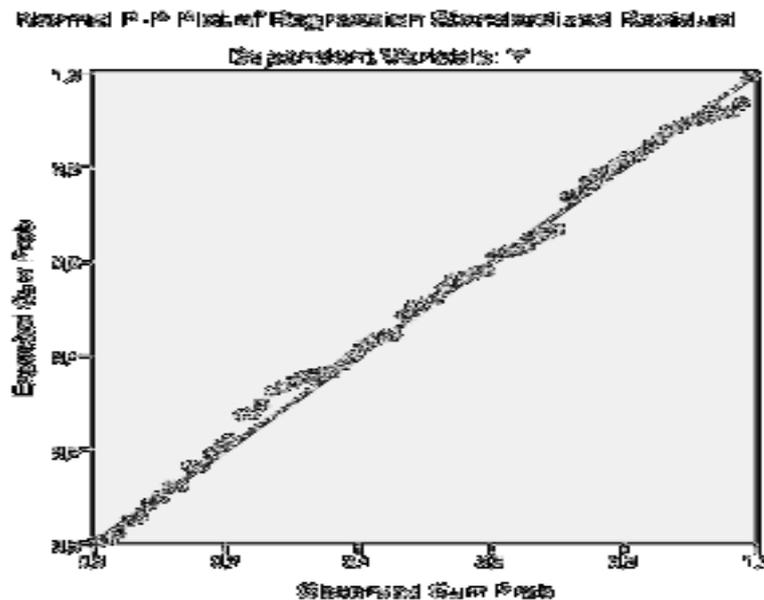
Sumber : Data Diolah, 2019

#### 4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2

Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah, 2019

### 5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Kemampuan individu

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

X<sub>3</sub> = Komitmen organisasi

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi

$e$  = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.12  
Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	21,029	3,866
X <sub>1</sub>	0,161	0,413
X <sub>2</sub>	0,282	0,521
X <sub>3</sub>	0,393	0,315

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 21,029 + 0,161X_1 + 0,282X_2 + 0,393X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 21,029 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar mempunyai nilai sebesar 21,029

2. Nilai koefisien regresi kemampuan individu ( $X_1$ ) sebesar 0,161 berarti ada pengaruh positif kemampuan individu terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,161 sehingga apabila skor kemampuan individu naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,161 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,282 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,282 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,282 poin.
4. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,393 berarti ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,393 sehingga apabila skor komitmen organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,393 poin.

#### **5.1.7. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji F (Pengujian secara simultan)

Uji Determinasi ( $R_2$ )

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data , yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13

Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	5,439	0,001
X <sub>1</sub>	2,428	0,000
X <sub>2</sub>	2,674	0,000
X <sub>3</sub>	2,676	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kemampuan individu (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar (Y)

- a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya X<sub>1</sub> secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kemampuan individu terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

$H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel kemampuan individu terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

b) Menghitung nilai  $t$  test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kemampuan individu sebesar 2,428 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 64$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,428. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 yang berarti variabel kemampuan individu signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar ( $Y$ )

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

$H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

b) Menghitung nilai  $t$  test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 2,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 64$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,674 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

3. Pengaruh komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar ( $Y$ )

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

$H_1 : b_3 \neq 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

b) Menghitung nilai  $t$  test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi sebesar 2,676 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 64$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,676 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 yang berarti variabel komitmen organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

Dari uraian uji  $t$  dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen ( $X$ ) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar dengan ringkasan sebagai berikut :

Variabel kemampuan individu ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,428 > t_{tabel} 2,021$

Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,674 > t_{tabel} 2,021$

Variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,676 > t_{tabel} 2,021$

**b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14

Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	13,775	3	11,688	0,000
Residual	165,979	61		
Total	179,754	64		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 11,68 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 65$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,80$ .

d) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,68, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 11,68$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,80$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**c. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15

Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,001
X <sub>1</sub>	0,176	0,000
X <sub>2</sub>	0,285	0,000
X <sub>3</sub>	0,511	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16

## Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,577	0,723

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,723 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

### 5.2.1. Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kemampuan individu ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,161 sebab kemampuan individu adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika kemampuan individu mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,161 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Kemampuan secara umum dapat diartikan sebagai kompetensi. Kemampuan akan mendasari kemampuan kerja di perusahaan yang akhirnya kemampuan tersebut akan menentukan baik buruknya kinerja seseorang, juga akan berkaitan dengan puas tidaknya seseorang akan pekerjaannya. Robbins (2011) menjabarkan mengenai kemampuan individu Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan Gibson (2012), mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Robbins (2011), kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu antara lain : kemampuan intelektual (IQ) dan kemampuan fisik.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan  $t_{hitung}$  2,428 > nilai  $t_{tabel}$  2,021 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel kemampuan individu, maka secara parsial variabel kemampuan individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Firman *et al* (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Staf Perusahaan Konstruksi dengan metode SEM, responden sebanyak 65 orang (staf perusahaan konstruksi) dengan variabel-variabel berupa karakteristik individu, kemampuan individu, motivasi, kepuasan kerja, prestasi kerja, didapatkan hasil bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja staf. Karakteristik individu ini memberikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja melalui peningkatan kemampuan individu serta pemberian motivasi kerja yang kemudian menuju pada kepuasan kerja staf perusahaan konstruksi.

### **5.2.2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,282 dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai berarti Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka

kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,282 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Pada prinsipnya individu karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia dan makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2015) mengatakan bahwa motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”.

Nugroho (2013), menyebutkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dapat juga diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Luthans, dkk (dikutip Rivai, 2015), sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,674 > \text{nilai } t_{tabel} 2,021$  dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Aprilia (2014) judul penelitian Analisis Kompensasi dan Motivasi sebagai Variabel Intervening Dalam Pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja Pada PT Argo Pantes, Tbk. Dengan sampel penelitian sejumlah 70 orang, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis nilai rata-rata, dan analisis jalur (path analysis). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kompensasi ke motivasi (sebagai variabel intervening) lalu ke kepuasan kerja, namun koefisien pengaruh langsung lebih besar daripada koefisien pengaruh tidak langsung jadi pengaruh yang sebenarnya antara pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah pengaruh langsung.

### **5.2.3. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,393 menunjukkan bahwa Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Jadi jika komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Robbins (2011) menyatakan bahwa, “Komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuantujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu”.

Greenberg dan Baron (2013) menyatakan bahwa, “Komitmen organisasi adalah suatu status psikologis yang menandai hubungan karyawan dengan organisasi, dan mempunyai implikasi dalam menentukan keputusan untuk melanjutkan keanggotaan di dalam organisasi”.

Pengertian-pengertian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap tentang loyalitas tenaga kerja kepada organisasi mereka dan sebuah proses terus-menerus yang berlanjut di mana partisipan organisasi mengungkapkan perhatian untuk organisasi dan kesuksesan yang berkelanjutan. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari pada anggota organisasi maka akan memberikan manfaat yang besar pula bagi organisasi.

Komitmen organisasi juga dapat dimaknai sebagai penerimaan pegawai terhadap tujuan-tujuan organisasi, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan pada akhirnya percaya adanya pengharapan dalam peningkatan posisi atau jabatan pada organisasi tempatnya bertahan.

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa, “Makna komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja/*turnover*”.

Luthans (2011) menyatakan, “Makna dari komitmen organisasi adalah: 1) Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. 2)

Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. 3) Suatu kepercayaan tertentu di dalam dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut”.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,676 > \text{nilai } t_{tabel} 2,021$  dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel komitmen organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Badjuri (2014), Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variable Intervening, dengan 105 sampel menggunakan metode *path analysis* regresi berganda didapat bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi sebagai intervening terhadap kepuasan kerja, pengaruh tidak langsung motivasi sebagai variable intervening terhadap kepuasan positif dan signifikan, namun pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap kepuasan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap kepuasan adalah pengaruh sebenarnya.

#### **5.2.4. Pengaruh Kemampuan individu, Motivasi kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: kemampuan individu ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ )

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: kemampuan individu ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel komitmen organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar harus lebih memperhatikan variabel komitmen organisasi pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar 21,029 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 21,029. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai pada suatu organisasi atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan pegawai tersebut

Peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari

hasil suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.577 (57,7%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi) mampu menjelaskan sebesar 68.6% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0,723 (72,3%).

#### **5.2.5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ).

Sementara itu, Dyne dan Graham (2015) mengemukakan, “Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

4. Karakteristik personal (individu), yang terdiri dari: usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan dan keterlibatan kerja.
5. Situasional, yang mencakup nilai (*value*) tempat kerja (meliputi nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan kepercayaan); keadilan organisasi (meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi). Karakteristik pekerjaan

(meliputi: pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik); dukungan organisasi (meliputi: pemberian dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi individu dalam pekerjaannya)

6. Posisional, mencakup masa kerja dan tingkat pekerjaan”.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar, dari pengujian menunjukkan.
2. Terdapat pengaruh antara kemampuan individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar, dari pengujian menunjukkan.
3. Variabel komitmen organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

#### **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kinerja pegawai, yaitu :

1. Bagi pimpinan Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar hendaknya lebih meningkatkan upah pegawai secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua pegawai, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki terutama masalah penerangan dan ventilasi udara supaya pegawai bisa nyaman dalam

bekerja, pihak organisasi hendaknya lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai supaya ketrampilan pegawai lebih meningkat.

2. Bagi pegawai Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar hendaknya lebih menyeimbangkan kualitas jasa dengan kuantitas jasa pelayanan yang mereka kerjakan supaya membantu organisasi meraih target hasil yang ditargetkan dengan kualitas produk jasa yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian kemampuan individu, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

### **6.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan hasil penelitian yang telah dicapai. Bagaimanapun tingginya tingkat ketelitian suatu alat ukur/instrumen yang digunakan dalam mengukur fenomena, serta bagaimanapun cermatnya pengukuran dilakukan oleh peneliti, tidak akan luput dari kesalahan-kesalahan sekecil apapun kesalahan tersebut. Hal yang sama juga berlaku bagi penelitian ini.

Oleh karena itu dengan segala kebesaran hati penulis mengemukakan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan. Salah satu yang paling mungkin adalah proses pengumpulan data, dimana para responden dalam memberikan

penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan melalui alat ukur skala Likert, dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektivitas.

Sehubungan dengan metode yang digunakan adalah metode survei yang tidak memerlukan pengontrolan variabel penelitian, maka kebenaran pengaruh yang dihipotesiskan hanya didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2014. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cangara. 2015. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Surya. 2014. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. and Baron R.A. 2013. *Behavior in Organization*. Eighth Edition. Prentice Hall. Pearson Education International. Australia.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu. SP, 2015. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, 2011. *Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Sentra Kredit Kecil Bandung*, Tesis, Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred. 2011. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Buku II, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.

- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Jilid I. Alih bahasa: Pujaatmaka, H dan Molan, B. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sastradipoera, Komaruddin, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, Edisi Pertama. Bandung: Penerbit Kappa-Sigma, Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2015. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sopiah, 2013. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujatmoko, Koko, 2012. *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta, Karya Ilmiah*, USU Repository, Medan.

- Terry, George R. dan Leslie W. Rue, 2013. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Van, Dyne, L, Graham J.W. 2015. *Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation*. *Academy Management Journal*, 37 (4) pp 765-802.
- Zendrato, Samudra Kurniawan. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Askes (Persero) Cabang Karo*. Medan: Universitas Sumatera Utara. Tesis tidak dipublikasikan.

**Lampiran 1.****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai

Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar  
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BALANIPA KABUPATEN POLEWALI MANDAR”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

**Haidir**  
**2017.MM.2.0766**

## A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)  
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita  
 3. Pendidikan :  
 3. Usia :  
 4. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 RR = Ragu-Ragu  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan Individu ( $X_1$ )						
1.	Kemampuan pegawai untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata					
2.	Kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko yang ada					
3.	Kemampuan berkomunikasi secara urut, tertata, tepat, sistematis dalam penempatan pekerjaan					
4.	Kemampuan pegawai untuk mengendalikan diri menahan emosi terhadap tekanan-tekanan masalah pekerjaan sangat baik					
5.	Kemampuan pegawai untuk mendorong diri menjadi lebih baik didalam bekerja sangat baik					
Motivasi Kerja ( $X_2$ )						
1.	Kemampuan pekerja sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
2.	Penataan ruang kerja pegawai di Kantor kecamatan telah memenuhi standar kepuasan pegawai untuk kerja					
3.	Pada Kantor kecamatan perlengkapan kerja sudah sangat lengkap					
4.	Sirkulasi udara di ruang kerja pegawai sudah sangat membuat saya dapat bernafas dengan baik					
5.	Pencahayaan di tempat saya kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>						
1.	pegawai selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi					
2.	pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
3.	Dengan penuh senang hati pegawai menerima perlakuan yang baik dari atasan					
4.	Kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan cukup adil bagi pegawai					
5.	Organisasi di tempat pegawai bekerja sangat berarti bagi pegawai					
<b>Kinerja (Y)</b>						
1.	Pegawai berusaha datang ke tempat kerja tepat waktu dari waktu yang telah ditentukan					
2.	Pegawai berusaha memberikan hasil yang terbaik atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada Pegawai					
3.	Pegawai mampu menyesuaikan diri untuk menciptakan interaksi yang positif dengan rekan kerja					
4.	Keterampilan Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan					
5.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya bahkan sebelumnya					

**“TERIMA KASIH”**

## Lampiran 2.

## TABULASI DATA HASIL KUESIONER PENELITIAN

NO. ITEM REPODEN	KEMAMPUAN INDIVIDU(X1)					X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	4	5	5	4	23
2	5	4	4	3	3	19
3	5	4	5	5	4	23
4	5	3	4	5	2	19
5	5	4	4	5	4	22
6	5	4	4	4	5	22
7	5	4	5	5	4	23
8	5	4	4	4	2	19
9	5	2	5	5	4	21
10	5	4	4	4	5	22
11	5	2	3	5	4	19
12	5	2	3	5	5	20
13	5	2	4	5	4	20
14	5	1	4	5	3	18
15	4	5	5	4	5	23
16	4	4	4	5	4	21
17	5	3	5	4	5	22
18	5	4	4	5	4	22
19	5	3	2	5	5	20
20	5	3	4	5	2	19
21	4	3	5	4	3	19
22	5	3	4	4	3	19
23	5	4	5	4	4	22
24	4	3	4	5	4	20
25	5	4	3	4	3	19
26	5	3	2	5	4	19
27	5	4	4	5	2	20
28	4	5	3	5	4	21
29	5	4	4	5	5	23
30	5	4	2	4	4	19
31	5	4	3	5	2	19
32	5	4	4	3	4	20
33	5	3	5	4	5	22
34	5	3	3	2	4	17
35	5	3	4	4	5	21
36	5	3	5	5	4	22
37	4	5	3	5	3	20
38	5	3	4	5	5	22

NO. ITEM RESENDEN	KEMAMPUAN INDIVIDU(X1)					X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
39	5	4	4	2	4	19
40	4	5	3	5	4	21
41	5	4	4	5	4	22
42	5	4	4	2	4	19
43	5	4	4	5	5	23
44	5	2	5	5	2	19
45	5	4	4	2	4	19
46	5	1	2	2	4	14
47	5	4	4	4	4	21
48	4	5	5	3	4	21
49	5	4	4	5	3	21
50	5	4	5	3	2	19
51	5	4	4	4	4	21
52	5	4	3	2	4	18
53	5	4	5	2	4	20
54	5	4	4	5	5	23
55	4	5	5	3	5	22
56	5	2	4	2	5	18
57	4	4	5	5	4	22
58	5	4	2	5	5	21
59	5	4	3	2	5	19
60	5	4	3	5	5	22
61	5	3	4	3	5	20
62	4	2	4	2	5	17
63	5	4	5	5	5	24
64	4	4	3	5	5	21
65	5	4	4	2	5	20

NO. ITEM RESENDEN	MOTIVASIKERJA(X2)					X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	4	4	2	20
2	4	5	2	5	3	19
3	2	5	4	4	4	19
4	5	5	4	3	5	22
5	5	5	5	4	2	21
6	5	3	5	2	3	18
7	4	2	4	4	4	18
8	5	5	5	5	4	24
9	4	5	4	4	3	20
10	5	2	5	5	4	21

NO. ITEM REPONDEN	MOTIVASIKERJA(X2)					X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
11	5	5	4	4	3	21
12	5	5	2	4	3	19
13	5	5	3	5	4	22
14	5	5	5	3	2	20
15	4	3	5	4	4	20
16	5	2	4	5	5	21
17	5	4	3	5	5	22
18	5	2	4	3	5	19
19	5	3	5	2	4	19
20	3	2	5	4	5	19
21	2	5	5	2	4	18
22	5	5	2	4	5	21
23	5	2	5	5	4	21
24	2	5	5	5	2	19
25	5	5	3	5	4	22
26	5	5	2	4	5	21
27	3	4	5	5	4	21
28	2	4	5	4	5	20
29	5	5	2	5	4	21
30	5	5	5	4	2	21
31	2	4	5	2	4	17
32	5	4	4	4	5	22
33	3	5	5	5	4	22
34	2	4	4	4	5	19
35	5	5	3	5	4	22
36	5	4	4	4	2	19
37	2	2	2	2	5	13
38	5	5	4	4	3	21
39	3	4	5	5	4	21
40	2	4	5	4	5	20
41	5	5	2	5	4	21
42	5	5	5	4	2	21
43	5	5	3	5	4	22
44	5	5	2	4	5	21
45	3	4	5	5	4	21
46	2	4	5	4	5	20
47	5	5	2	5	4	21
48	5	5	5	4	2	21
49	2	4	5	2	4	17
50	5	4	4	4	5	22
51	3	5	5	5	4	22
52	2	4	4	4	5	19
53	5	4	5	5	3	22
54	5	4	4	3	3	19
55	5	4	5	5	4	23

NO. ITEM RESENDEN	MOTIVASIKERJA(X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
56	5	3	4	5	2	19
57	5	4	4	5	4	22
58	5	4	4	4	5	22
59	5	4	5	5	4	23
60	5	4	4	4	2	19
61	5	2	5	5	4	21
62	5	4	4	4	5	22
63	5	2	3	5	4	19
64	5	2	3	5	5	20
65	5	2	4	5	4	20

NO. ITEM RESENDEN	KOMITMENORGANISASI(X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	5	5	3	2	4	19
2	5	4	3	5	5	22
3	2	2	4	5	4	17
4	5	4	2	5	3	19
5	3	5	2	4	4	18
6	2	4	2	5	5	18
7	5	5	5	4	2	21
8	5	4	3	5	5	22
9	2	4	4	5	5	20
10	2	4	5	5	5	21
11	4	5	5	5	3	22
12	3	4	5	4	4	20
13	5	3	4	2	4	18
14	3	5	3	5	2	18
15	5	4	4	5	3	21
16	4	3	3	5	4	19
17	4	4	5	3	5	21
18	5	5	4	2	4	20
19	5	5	2	5	5	22
20	5	5	4	5	3	22
21	4	5	5	2	5	21
22	5	5	5	2	2	19
23	4	3	5	4	3	19
24	5	2	4	3	5	19
25	5	4	5	5	4	23
26	5	2	4	3	4	18
27	5	4	5	4	5	23
28	5	5	4	2	4	20
29	5	5	2	2	5	19
30	3	5	4	5	4	21

NO. ITEM REPONDEN	KOMITMEN ORGANISASI (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
31	2	4	5	3	2	16
32	5	5	4	2	4	20
33	5	4	5	5	5	24
34	2	5	4	5	4	20
35	5	4	2	2	5	18
36	2	5	4	4	4	19
37	4	4	5	3	3	19
38	2	5	4	4	2	17
39	4	4	3	3	4	18
40	5	2	4	5	3	19
41	5	5	5	4	4	23
42	5	5	5	2	2	19
43	4	5	5	4	3	21
44	5	4	5	5	4	23
45	4	5	5	5	5	24
46	5	4	3	5	3	20
47	4	5	2	4	4	19
48	2	5	4	5	5	21
49	4	5	2	4	3	18
50	2	5	4	5	4	20
51	4	4	3	3	4	18
52	5	2	4	3	5	19
53	5	5	5	4	4	23
54	5	5	5	2	2	19
55	5	5	4	2	4	20
56	5	5	2	2	5	19
57	3	5	4	5	4	21
58	2	4	5	5	4	20
59	5	5	4	2	4	20
60	5	4	5	5	5	24
61	2	5	4	5	4	20
62	5	4	2	2	5	18
63	2	5	4	4	4	19
64	4	4	5	3	3	19
65	5	4	5	3	4	21

NO. ITEM REPONDEN	M KINERJA PEGAWAI (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	5	2	5	4	4	20
2	5	5	5	3	2	20
3	5	4	2	3	5	19
4	3	5	5	4	5	22
5	2	4	3	2	5	16
6	5	4	2	4	4	19

NO. ITEM REPODEN	M KINERJAPEGAWAI(Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
7	5	5	4	3	5	22
8	2	2	5	5	4	18
9	5	5	2	5	5	22
10	4	5	2	4	5	20
11	2	5	4	5	5	21
12	2	4	3	4	5	18
13	5	4	5	2	5	21
14	3	5	3	4	5	20
15	2	5	4	2	3	16
16	5	4	2	4	4	19
17	5	4	5	3	5	22
18	5	5	5	2	4	21
19	5	5	5	3	5	23
20	5	4	5	5	2	21
21	3	5	5	5	2	20
22	2	4	3	5	4	18
23	4	5	2	4	3	18
24	2	5	4	5	5	21
25	3	5	3	4	5	20
26	2	5	4	5	4	20
27	5	5	5	4	2	21
28	5	5	5	2	2	19
29	2	3	5	4	5	19
30	5	2	4	5	3	19
31	5	5	5	4	2	21
32	5	5	4	5	5	24
33	4	2	5	4	5	20
34	4	5	4	4	2	19
35	5	4	3	3	5	20
36	5	2	4	3	3	17
37	4	5	5	4	2	20
38	4	5	5	2	5	21
39	5	5	5	2	5	22
40	4	4	5	5	2	20
41	5	5	5	5	2	22
42	4	4	3	5	4	20
43	4	5	2	5	3	19
44	5	5	4	3	5	22
45	5	5	2	4	3	19
46	5	5	4	5	4	23
47	2	5	5	4	2	18
48	5	5	5	2	2	19
49	3	3	5	4	5	20
50	2	2	4	5	3	16
51	5	5	5	4	2	21

<b>NO. ITEM REPODEN</b>	<b>M KINERJAPEGAWAI(Y)</b>					
	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y</b>
52	4	4	5	5	2	20
53	5	5	5	5	2	22
54	4	4	3	5	4	20
55	2	5	5	4	4	20
56	5	5	5	2	2	19
57	2	3	5	4	5	19
58	5	2	4	5	3	19
59	5	5	5	4	2	21
60	3	5	4	5	5	22
61	4	2	5	4	5	20
62	4	5	4	4	2	19
63	5	4	3	3	5	20
64	5	2	4	3	3	17
65	4	5	5	4	2	20

### Lampiran 3.

#### DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

#### Frequency Table

##### KEMAMPUAN INDIVIDU (X1)

##### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	12	18,5	18,5	18,5
	5,00	53	81,5	81,5	100,0
Total		65	100,0	100,0	

##### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,1	3,1	3,1
	2,00	7	10,8	10,8	13,8
	3,00	14	21,5	21,5	35,4
	4,00	36	55,4	55,4	90,8
	5,00	6	9,2	9,2	100,0
	Total		65	100,0	100,0

##### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	7,7	7,7	7,7
	3,00	12	18,5	18,5	26,2
	4,00	31	47,7	47,7	73,8
	5,00	17	26,2	26,2	100,0
	Total		65	100,0	100,0

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	16,9	16,9	16,9
	3,00	6	9,2	9,2	26,2
	4,00	14	21,5	21,5	47,7
	5,00	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	10,8	10,8	10,8
	3,00	7	10,8	10,8	21,5
	4,00	29	44,6	44,6	66,2
	5,00	22	33,8	33,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14,00	1	1,5	1,5	1,5
	17,00	2	3,1	3,1	4,6
	18,00	3	4,6	4,6	9,2
	19,00	17	26,2	26,2	35,4
	20,00	10	15,4	15,4	50,8
	21,00	11	16,9	16,9	67,7
	22,00	13	20,0	20,0	87,7
	23,00	7	10,8	10,8	98,5
	24,00	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	16,9	16,9	16,9
	3,00	6	9,2	9,2	26,2
	4,00	4	6,2	6,2	32,3
	5,00	44	67,7	67,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	16,9	16,9	16,9
	3,00	4	6,2	6,2	23,1
	4,00	22	33,8	33,8	56,9
	5,00	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	13,8	13,8	13,8
	3,00	7	10,8	10,8	24,6
	4,00	21	32,3	32,3	56,9
	5,00	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	9,2	9,2	9,2
	3,00	4	6,2	6,2	15,4
	4,00	27	41,5	41,5	56,9
	5,00	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	15,4	15,4	15,4
	3,00	8	12,3	12,3	27,7
	4,00	28	43,1	43,1	70,8
	5,00	19	29,2	29,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13,00	1	1,5	1,5	1,5
	17,00	2	3,1	3,1	4,6
	18,00	3	4,6	4,6	9,2
	19,00	14	21,5	21,5	30,8
	20,00	9	13,8	13,8	44,6
	21,00	19	29,2	29,2	73,8
	22,00	14	21,5	21,5	95,4
	23,00	2	3,1	3,1	98,5
	24,00	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	13	20,0	20,0	20,0
	3,00	5	7,7	7,7	27,7
	4,00	13	20,0	20,0	47,7
	5,00	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	7,7	7,7	7,7
	3,00	3	4,6	4,6	12,3
	4,00	24	36,9	36,9	49,2
	5,00	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	15,4	15,4	15,4
	3,00	8	12,3	12,3	27,7
	4,00	23	35,4	35,4	63,1
	5,00	24	36,9	36,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	15	23,1	23,1	23,1
	3,00	10	15,4	15,4	38,5
	4,00	13	20,0	20,0	58,5
	5,00	27	41,5	41,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	10,8	10,8	10,8
	3,00	11	16,9	16,9	27,7
	4,00	28	43,1	43,1	70,8

5,00	19	29,2	29,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16,00	1	1,5	1,5	1,5
	17,00	2	3,1	3,1	4,6
	18,00	10	15,4	15,4	20,0
	19,00	17	26,2	26,2	46,2
	20,00	12	18,5	18,5	64,6
	21,00	10	15,4	15,4	80,0
	22,00	5	7,7	7,7	87,7
	23,00	5	7,7	7,7	95,4
	24,00	3	4,6	4,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	13	20,0	20,0	20,0
	3,00	6	9,2	9,2	29,2
	4,00	14	21,5	21,5	50,8
	5,00	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	13,8	13,8	13,8
	3,00	3	4,6	4,6	18,5
	4,00	15	23,1	23,1	41,5
	5,00	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	12,3	12,3	12,3
	3,00	9	13,8	13,8	26,2
	4,00	16	24,6	24,6	50,8
	5,00	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	13,8	13,8	13,8
	3,00	10	15,4	15,4	29,2
	4,00	25	38,5	38,5	67,7
	5,00	21	32,3	32,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	19	29,2	29,2	29,2
	3,00	9	13,8	13,8	43,1
	4,00	11	16,9	16,9	60,0
	5,00	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2,00	19	29,2	29,2	29,2
	3,00	9	13,8	13,8	43,1
	4,00	11	16,9	16,9	60,0
	5,00	26	40,0	40,0	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### Lampiran 4.

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Reliability

##### KEMAMPUAN INDIVIDU (X1)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
,728	5

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15,6000	3,588	,295	,078 <sup>a</sup>
X1.2	16,8462	2,476	,307	,340 <sup>a</sup>
X1.3	16,4923	2,629	,417	,285 <sup>a</sup>
X1.4	16,3231	2,410	,305	,131 <sup>a</sup>
X1.5	16,4000	2,869	,631	,088 <sup>a</sup>

##### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,4154	3,340	1,82767	5

## Reliability

### MOTIVASI KERJA (X2)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
,857	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16,1231	2,360	,406	1,018 <sup>a</sup>
X2.2	16,3385	2,852	,378	,715 <sup>a</sup>
X2.3	16,3231	3,847	,469	,213 <sup>a</sup>
X2.4	16,1846	1,809	,349	2,151 <sup>a</sup>
X2.5	16,5077	3,754	,449	,280 <sup>a</sup>

#### Scale Statistic

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,3692	3,018	1,73718	5

## Reliability

### KOMITMEN ORGANISASI (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
,878	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15,9538	3,451	,345	-,317 <sup>a</sup>
X3.2	15,6923	3,373	,449	-,609 <sup>a</sup>
X3.3	16,0615	2,809	,365	-,837 <sup>a</sup>
X3.4	16,2000	3,038	,376	-,518 <sup>a</sup>
X3.5	16,0923	3,054	,584	-,760 <sup>a</sup>

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,0000	3,344	1,82859	5

## Reliability

### KINERJA PEGAWAI (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
,857	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15,9385	2,590	,311	1,203 <sup>a</sup>
Y2	15,6769	2,378	,514	1,581 <sup>a</sup>
Y3	15,8308	2,987	,356	,990 <sup>a</sup>
Y4	16,0462	3,326	,418	,790 <sup>a</sup>
Y5	16,2615	3,477	,483	,470 <sup>a</sup>

## Lampiran 5.

### ANALISIS REGRESI

#### Regression

##### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	19,9385	1,67590	65
X1	20,4154	1,82767	65
X2	20,3692	1,73718	65
X3	20,0000	1,82859	65

##### Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,180	,035	,199
	X1	,180	1,000	,029	-,033
	X2	,035	,029	1,000	,212
	X3	,199	,033	,212	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,075	,391	,056
	X1	,075	.	,408	,398
	X2	,391	,408	.	,045
	X3	,056	,398	,045	.
N	Y	65	65	65	65
	X1	65	65	65	65
	X2	65	65	65	65
	X3	65	65	65	65

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,029	3,866		5,439	,001	
	X1	,161	,413	,176	2,428	,000	,998
	X2	,282	,521	,285	2,674	,000	,955
	X3	,393	,315	,511	2,676	,000	,960

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,577 <sup>a</sup>	,723	,031	1,64953	2,261

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,775	3	4,592	11,688	,000 <sup>b</sup>
	Residual	165,979	61	2,721		
	Total	179,754	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

a. Dependent Variable: Y

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,983	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,009	21,410	,00	,56	,09	,24
	3	,006	25,785	,00	,02	,62	,57
	4	,002	43,654	1,00	,42	,29	,20

a. Dependent Variable: Y

## Charts

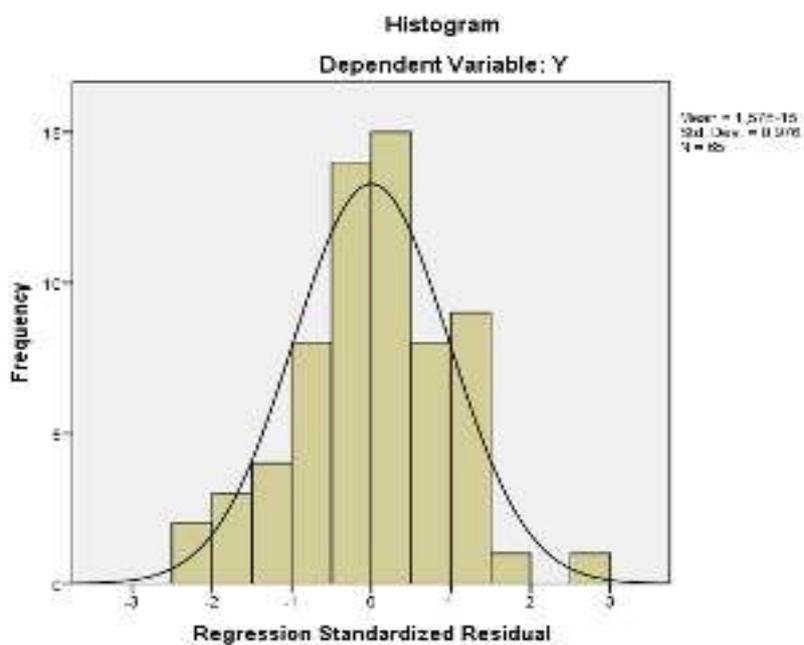
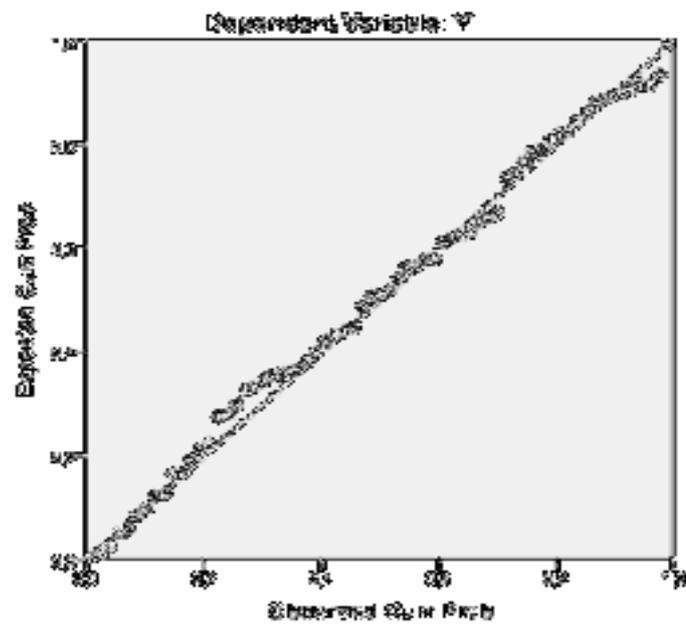
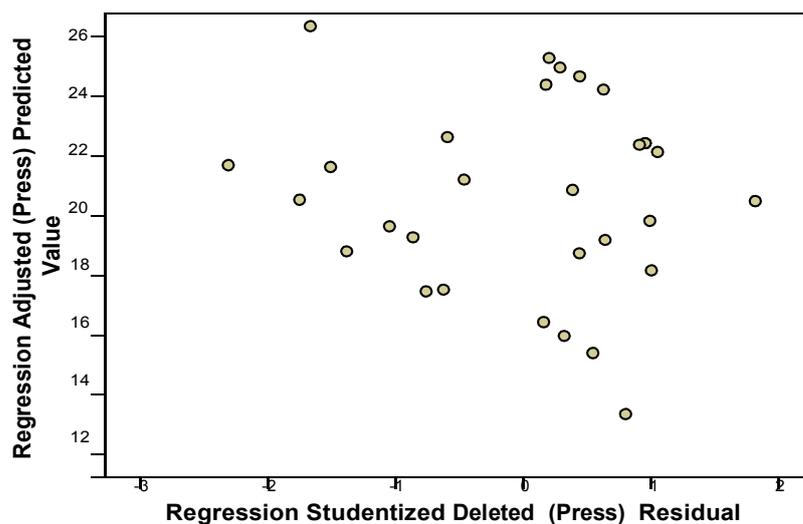


Figure 10.10: Plot of Regression Line for  $\ln(\text{Sales})$  vs  $\ln(\text{Price})$



Scatterplot

Dependent Variable:  
y



Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y

