

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

Haidir, Maryadi, Asri

Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

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

PENDAHULUAN

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 direspons 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 Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep 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.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan agar pegawai dapat berkerja dengan maksimal. Menurut Sedarmayanti (2011:21), lingkungan kerja 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. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang menentukan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi.

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja 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 ketidaksiplinan pegawai, mengabaikan pekerjaan dan tindakan-tindakan negatif yang dapat merugikan institusi. Kondisi pada Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep 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 Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep. 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 Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep yang berkaitan dengan

motivasi adalah perilaku atau sikap pegawai didalam bekerja memiliki motivasi yang rendah hal ini dapat dilihat dari banyak pegawai yang masih suka duduk-duduk di kantin, sering tidak berada diruang kerja pada jam kerja dan suka ngobrol pada jam kerja hal ini mencerminkan sikap rendahnya dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

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

Fenomena yang timbul pada lingkungan kerja Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep 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 lingkungan kerja fisik, kondisi lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh diabaikan. Kondisi pada Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep 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 Etos kerja Terhadap Kualitas pelayanan ASN pada Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep”. 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.

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.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan agar pegawai dapat berkerja dengan maksimal. Menurut Sedarmayanti (2011:21), lingkungan kerja 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. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang menentukan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi.

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja 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 ketidaksiplinan 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. Selain kondisi lingkungan kerja fisik, kondisi lingkungan kerja 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”**.

METODE 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pear-son 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.

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.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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 :

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

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

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

Pengujian Hipotesis

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

Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	5,439	0,001

X ₁	2,428	0,000
X ₂	2,674	0,000
X ₃	2,676	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

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

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

Uji Determinasi (R²)

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 :

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 1
 Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,001
X ₁	0,176	0,000
X ₂	0,285	0,000
X ₃	0,511	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kemampuan individu (X₁) 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.

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 H₀ ditolak dan H₁ diterima untuk variabel kemampuan individu, maka secara parsial variabel kemampuan individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi kerja (X₂) 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.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung $2,674 >$ nilai t tabel 2,021 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₁ diterima untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi (X₃) 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.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung $2,676 >$ nilai t tabel 2,021 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₁ 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.

Pengaruh Kemampuan individu, Motivasi kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: kemampuan individu (X₁), motivasi kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: kemampuan individu (X₁), motivasi kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) 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).

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 (X3).

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”.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, I. (2013). *Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya*. Jakarta: Mandar Maju.
- Anggraeni. (2013). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Barata, A. A. (2013). *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: Yudhistira.
- Buhler. (2012). *Alpha Teach Yourself, Management Skills*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chandra, F. T. (2011). *Service Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Consuegra, D. M. (. (2012).). *An Integrated Model of Price, Satisfaction and Loyalty: An Empirical Analysis in Service Sector*. *Journal of Product & Brand Management*.
- Dwiyanto, A. (2014). *Reformasi, Birokrasi, Kepemimpinan, dan Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Gaspersz, V. (2011). *Total Quality Management*. Bogor: Vinchrsto Publication.
- Hadi, S. (2014). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hardiyansyah. (2011). *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawan, H. (2012). *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Kasmir. (2011). *Etika Customer Service*. Jakarta: PT Raja Garfindo Persada.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2013 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. (n.d.).
- Lukman, S. (2011). *manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta: STIA LAN.
- Lupiyoadi, R. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Lupiyoadi, R. (2014). *Manajemen Perusahaan Jasa: Teori dan Praktek*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardapi, D. (2013). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Non Tes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Nasution. (2015). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraheni, Z. A. (2015). *Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang*. Skripsi: UNY.
- Pasalong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nagara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan Publik. (n.d.).
- Rahmayanty, N. (2013). *Manajemen Pelayanan Prima*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono. (1997). *Pemerintah Desa*. Jakarta: Aksara.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- _____. (2012). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tangkilisan, H. N. (2015). Manajemen Publik. Jakarta: Grasindo.
- Tjiptono, F. (2013). Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tjiptono, F. (2012). Service Management: Mewujudkan Pelayanan Prima. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tjiptono, F. (2014). Pemasaran Jasa – Prinsip, Penerapan, dan Penelitian. Yogyakarta: Andi Offset.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. (n.d.).
- Widiyanto, M. A. (2013). Statistika Terapan: Konsep & Aplikasi dalam penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Winarsih, R. d. (2015). Manajemen Pelayanan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.