

## PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, KOMITMEN KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MANUJU KABUPATEN GOWA

Nuraeny Apriyani<sup>\*1</sup>, Syamsul Alam<sup>2</sup>, Mukhtar Hamzah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia Makassar  
e-mail: <sup>\*1</sup>[nenhynuraeny3751@gmail.com](mailto:nenhynuraeny3751@gmail.com), <sup>2</sup>[syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id),  
<sup>3</sup>[mukhtarhamzah61@gmail.com](mailto:mukhtarhamzah61@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh kemampuan individu, komitmen kerja dan kesejahteraan pegawai secara parsial (2) mengetahui pengaruh kemampuan individu, komitmen kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai secara parsial (3) pengaruh kemampuan individu, komitmen kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai secara simultan (4) mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan September 2021 di Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa. Berdasarkan populasi Pegawai Negeri Sipil dan non Pegawai Negeri Sipil sebanyak 99 orang, maka ditetapkan seluruh populasi menjadi sampel (total sampling) yaitu 99 orang responden. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan model Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kemampuan individu dan kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial (2) komitmen kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (3) kemampuan individu, komitmen kerja, dan kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan (4) variabel kemampuan individu berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kemampuan Individu, Komitmen Kerja, Kesejahteraan Pegawai, Kinerja Pegawai

### Abstract

*This study aims to (1) analyze the effect of individual ability, work commitment and employee welfare partially (2) determine the effect of individual ability, work commitment and employee welfare on employee performance partially (3) the effect of individual ability, work commitment and employee welfare on employee performance simultaneously (4) knowing the dominant variables affect employee performance. The research was carried out from August to September 2021 at the Manuju District Office, Gowa Regency. Based on the population of Civil Servants and non-Civil Servants as many as 99 people, then the entire population is determined to be a sample (total sampling), namely 99 respondents. The research instrument used a questionnaire which was distributed to the respondents. The research method applies a quantitative approach by testing the hypothesis using the Multiple Linear Regression model. The results showed that (1) individual ability and employee welfare had a positive and significant effect on employee performance partially (2) work commitment had a negative and insignificant effect on employee performance (3) individual ability, work commitment, and employee welfare had a positive and significant effect on employee performance simultaneously (4) individual ability variables have the most dominant influence on employee performance.*

**Keywords:** Individual Ability, Work Commitment, Employee Welfare, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Kemampuan individu dapat dikatakan sebagai keinginan untuk memajukan suatu aktivitas kerja dengan cara yang benar dan mempunyai keunggulan berdasarkan pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison dkk, 2016). Kemampuan individu merupakan pondasi dasar karakter seseorang dan berimplikasi terhadap cara berpikir dan bekerja pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai (Palan dalam Cahyono, 2020). Jumlah aparaturnegara yang dimiliki oleh Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa sebanyak 99

orang yang terdiri dari 10 aparatur sipil negara dan 89 aparat desa. Akan tetapi, permasalahan yang terjadi adalah dari 99 orang yang bekerja di Kecamatan Manuju hanya sekitar 38.38% atau 38 orang yang memiliki tingkat pendidikan setara dengan strata satu (sarjana), sisanya adalah alumni sekolah menengah/kejuruan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu yang bekerja dan melayani masyarakat masih belum optimal karena tingkat pendidikan masih berada pada kategori sedang.

Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan, komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan diri sendiri atau kelompok sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen pegawai adalah motivasi. Keberhasilan organisasi erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai. Mereka yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja, hasrat, keinginan dan energi yang besar dalam dirinya untuk melaksanakan tugas seoptimal mungkin. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasional. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Oleh sebab itu, pegawai harus memiliki pemahaman terhadap apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya agar tidak menghambat produktivitas.

Komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di organisasi tersebut. Apabila seorang pegawai mendapatkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di organisasi tersebut, maka pegawai tersebut akan tetap tinggal dan tidak meninggalkan organisasi dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson dalam Cahyono, 2020). Akan tetapi, permasalahan yang muncul pada Kantor Camat Manuju, komitmen kerja pegawai belum menunjukkan angka positif. Masih tingginya angka keterlambatan pengumpulan data hasil kerja dari pegawai menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai masih belum optimal. Data di lapangan menunjukkan bahwa dari 99 pegawai yang bekerja di Kecamatan Manuju, hanya 2% dari 99 orang yang menyetorkan hasil kerjanya tepat pada waktunya.

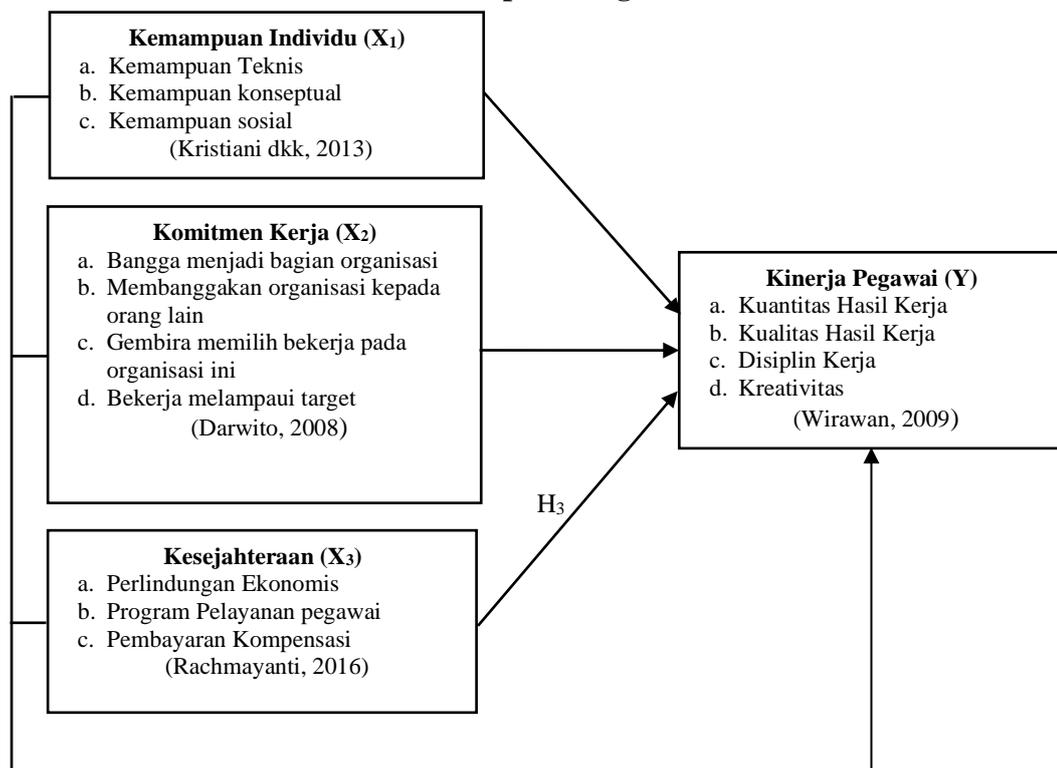
Pendapat universal mengemukakan bahwa kinerja organisasi akan sangat bergantung pada kinerja individu para pegawainya. Sementara itu, kinerja individu dalam organisasi dihasilkan dari gabungan usaha yang disertai motivasi dengan kemampuan, keterampilan dan pengalaman yang bersangkutan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja individu aparatur pemerintah daerah dapat dilakukan antara lain dengan cara meningkatkan motivasi, semangat dan kegairahan kerja (Gibson dkk dalam Rempowatu, 2019). Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa salah satu motivasi utama seseorang masuk menjadi aparatur negara adalah untuk mendapatkan kompensasi yang layak dan memadai baik berupa gaji, tunjangan, insentif ataupun imbalan finansial

lainnya untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidup dan keluarganya (Rempowatu, 2019).

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan kembali bahwa untuk meningkatkan kinerja dan menjamin kesejahteraan Aparatur Sipil Negara maka Aparatur Sipil Negara berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaannya. Selain itu, Aparatur Sipil Negara berhak memperoleh jaminan sosial. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada Aparatur Sipil Negara serta menjamin kesejahteraan Aparatur Sipil Negara. Selain gaji, Aparatur Sipil Negara juga mendapatkan tunjangan dan fasilitas. Tunjangan bagi Aparatur Sipil Negara ini meliputi tunjangan kinerja dan tambahan perbaikan penghasilan. Persoalannya, fenomena yang terjadi di Kecamatan Manuju memperlihatkan bahwa masih rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai. Dengan alasan ini, menjadikan pegawai di Kecamatan Manuju tidak dapat mencapai target pekerjaan yang sudah ditentukan.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Konsep Kerangka Pemikiran**



## HIPOTESIS

1. Diduga variable kemampuan individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa
2. Diduga Variabel komitmen kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa.
3. Diduga variabel kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengukur pengaruh kemampuan individu, komitmen kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan jumlah responden sebanyak 99 Orang. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengaruh kemampuan individu, komitmen kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas (X) yang ditunjukkan oleh kemampuan individu, komitmen organisasi, dan kesejahteraan pegawai terhadap variabel terikat (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan berupa analisa kuantitatif dengan menunjukkan alat analisis yang digunakan yaitu SPSS-25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### 1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

Dengan menggunakan SPSS-25, maka diperoleh nilai koefisien regresi masing – masing variabel meliputi Kemampuan Individu, Komitmen Organisasi, dan Kesejahteraan Pegawai pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1		
Contanta	-1.661	5.956
X <sub>1</sub>	1.317	0.114
X <sub>2</sub>	-0.092	0.125
X <sub>3</sub>	0.199	0.087

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil tersebut di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1.661 + 1.317X_1 + (-0.092)X_2 + 0.199X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1.661 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kemampuan individu, komitmen kerja, dan kesejahteraan nilainya tetap/konstan maka terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 1.661.
- Nilai koefisien regresi kemampuan individu (X<sub>1</sub>) sebesar 1.317 berarti ada pengaruh positif kemampuan individu terhadap kinerja pegawai sebesar 1.317, sehingga apabila skor kemampuan individu naik 1 (satu) satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai sebesar 1.317 satuan.
- Nilai koefisien regresi komitmen kerja (X<sub>2</sub>) sebesar (0.092) berarti tidak ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

- d. Nilai koefisien regresi kesejahteraan ( $X_3$ ) sebesar 0.199 berarti ada pengaruh positif kesejahteraan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.199, sehingga apabila skor kesejahteraan naik 1 (satu) satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai sebesar 0.199 satuan.

**2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel Kemampuan Individu ( $X_1$ ), Komitmen Kerja ( $X_2$ ) dan Kesejahteraan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Manuju (Y) pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ , di mana  $t_{hitung}$  harus memiliki nilai lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.984 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hasil analisis pengolahan data menggunakan SPSS-25 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	T	Sig
Constanta	-0.530	0.597
X <sub>1</sub>	14.877	0.000
X <sub>2</sub>	-1.018	0.311
X <sub>3</sub>	2.394	0.019

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai  $t_{hitung}X_1$  sebesar 14.877 >  $t_{tabel}$  sebesar 1.984 dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan individu ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa (Y). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Nilai  $t_{hitung}X_2$  sebesar -1.018 <  $t_{tabel}$  sebesar 1.984 dengan signifikansi sebesar 0.311 > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa (Y). Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- Nilai  $t_{hitung}X_3$  sebesar 2.394 >  $t_{tabel}$  sebesar 1.984 dengan signifikansi sebesar 0.019 < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa (Y). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**3. Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan (bersama-sama) yaitu variabel kemampuan individu ( $X_1$ ), komitmen kerja ( $X_2$ ), dan kesejahteraan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa (Y) pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ , di mana  $F_{hitung}$  harus memiliki nilai lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.70 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hasil analisis pengolahan data menggunakan SPSS-25 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
 Hasil Uji F

Model	ANOVA <sup>a</sup>
-------	--------------------

	F	Sig
Regression	117.750	0.000

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $117.750 > F_{tabel}$  sebesar 2.70 dengan signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan individu ( $X_1$ ), komitmen kerja ( $X_2$ ), dan kesejahteraan ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten (Y). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### 4. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta digunakan untuk menguji di antara variabel-variabel kemampuan individu ( $X_1$ ), komitmen kerja ( $X_2$ ), dan kesejahteraan ( $X_3$ ) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien *beta standardized* tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Beta**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Beta
Constanta	-0.530	
X <sub>1</sub>	14.877	0.877
X <sub>2</sub>	-1.018	-0.082
X <sub>3</sub>	2.394	0.165

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel –variabel kemampuan individu ( $X_1$ ) memiliki nilai 0.877, komitmen kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai -0.082 dan kesejahteraan ( $X_3$ ) memiliki nilai 0.165 sehingga variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten (Y) berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kemampuan individu ( $X_1$ ).

#### 5. Pengujian Koefisien Regresi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

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

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.788	.781	1.405

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Model Summary<sup>b</sup>

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.788	.781	1.405

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021.

Berdasarkan hasil analisis SPSS-25 pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0.788, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kemampuan individu ( $X_1$ ), komitmen kerja ( $X_2$ ), dan kesejahteraan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa (Y) sebesar 0.788 atau 78.8% variansi kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa (Y) dipengaruhi oleh kemampuan individu ( $X_1$ ), komitmen kerja ( $X_2$ ), dan kesejahteraan ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 71.2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Variabel kemampuan individu ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa (Y).

Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dimana  $H_0$  adalah hipotesis yang menyatakan variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan  $H_1$  berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ichsan Nur Permadi (2017), Dhea Perdana Coenraad (2016), dan Yessi Mailisa, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kemampuan individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Walaupun masing – masing menggunakan satu variabel yang berbeda, akan tetapi esensi terhadap kinerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sama yaitu positif dan signifikan.

### 2. Variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa (Y).

Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dimana  $H_0$  adalah hipotesis yang menyatakan variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan  $H_1$  berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marsoit dkk (2017) yang juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji T yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0715. Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia

### 3. Variabel kesejahteraan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa (Y).

Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dimana  $H_0$  adalah hipotesis yang menyatakan variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat dan  $H_1$  berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat (Hasibuan, 2003), sedangkan menurut Handoko (2006) kesejahteraan adalah kompensasi dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan mereka agar mencapai kinerja yang diinginkan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan individu, komitmen kerja, dan kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kualitas kemampuan individu pegawai dan besarnya komitmen kerja yang dimiliki oleh para pegawai ditunjang dengan tingkat kesejahteraan pegawai yang baik, maka kinerja pegawai Kantor Camat Manuju akan semakin baik berdasarkan hasil analisis statistik atas variabel – variabel yang diteliti.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kemampuan individu dan kesejahteraan pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa; terdapat pengaruh negatif signifikan variabel komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa. Responden sebagian besar adalah perangkat desa bukan sebagai entitas dari pemerintah kecamatan, sehingga seberapa besarpun nilai komitmen kerja tidak mempengaruhi peningkatan kinerja sebagai pegawai; terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kemampuan individu, komitmen kerja, dan kesejahteraan pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kemampuan individu, komitmen kerja, dan kesejahteraan pegawai berdampak baik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa serta variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa adalah kemampuan individu.

## SARAN

Penelitian mengenai kemampuan individu, komitmen kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai dapat dilanjutkan pada instansi lain sebagai bentuk perbandingan dengan penelitian ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada suami tercinta, **Suhardi Rabasing** yang telah memberikan dukungan **financial** terhadap penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Computindo
- Athar, Handry Sudiarta. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten

---

Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. 5 (2):29-40.

- Cahyono, Wahyu, dkk, (2020). Pengaruh Kemampuan Individu dan Dukungan Organisasi terhadap Kompetensi Kerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*.
- Coenraad, Dhea Perdana. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 10(1): 17-24.
- Echdar, Saban. (2017). *Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah*. Makassar: Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
- Fajar, Saiful dan Santoso, Djoko. (2014) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa (Studi di Satuan-satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah-Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Universitas Semarang*. 7(1).
- Fathoni, Abdurrahmat. (2014). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghonyah, Nunung dan Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2 (2).
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja
- Hersey, Paul, and Blanchard, Kenneth, H., (1995). *Manajemen Perilaku Manusia: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Agus Dharma (penterjemah). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hogantara, Andana dan Sintaasih, Desak Ketut. (2015). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Aroma Spa, Sanur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 4(2).
- Kristiani, Diah Ayu, *et al.* (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC*. (1-7).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10ed.). S. Purwanti (penyunting). V. A. Yuwono, S. Purwanti, A. T. P, & W. Rosari (penterjemah). Yogyakarta: ANDI.
- Mailisa, Yessi, *et al.* (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai

---

DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan*. **5**(3): 198 – 215.

- Megawaty, (2019). Pengaruh Kemampuan Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Panakkukang Makassar. *Akmen*. **16**(4): 602-612.
- Oktavia, Elsy, (2012). Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*.
- Perdana, Ryan. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta. Yogyakarta.
- Permatasari, Rositha Dini, *et al.* (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. **33**(1).
- Praptinah, (2011). Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja Guru SMP se-Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Ilmiah Guru "COPE" Nomor 01/Tahun XV/Mei 2011*.
- Purba, Betniar. (2018). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Khatolik Santo Thomas Medan*. **18** (2).
- Rachmayanti, Atika. (2016). Pengaruh Dimensi Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang. *Journal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. **6** (1).
- Rempowatu, Syutrika, *et al.* (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Administrasi Publik*. **6** (10).
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, dan aplikasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo (Pearson Asia Education, Pte, Ltd.).
- Robbins, SP., & Judge, TA. (2008), *Perilaku Organisasi* (12 ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- 
- Siagiang, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, Deo Sansha dan Soesatyo, Yoyok. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas Negeri Surabaya*. 7 (1).
- Soetrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sukmasari, Hentry. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. [www.http://eprints.dinus.ac.id/id/eprint/15069](http://eprints.dinus.ac.id/id/eprint/15069). November, 17, 2020.
- Utomo, Yusuf Cahyo Udi. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Disdikpora Kab. Magelang)*. (Tesis Master). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Widiartha, Putu Nanda. (2013). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Komunikasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(10).
- Wirmayanis, Suziana. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2(3).
- .