

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Nur Ikhlas*¹, Maryadi², Harlindah Harniati³

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

e-mail: nurikhlas@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar dan 3) mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli-September 2020. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 99 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 99 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, uji hipotesis t, uji hipotesis f dan koefisien determinasi. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar dan 3) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja ASN

Abstract

This study aims to 1) identify and analyze the influence of leadership on the performance of the Civil Service Organization of the Investment Service, One Stop Service and the Workers of the Selayar Islands Regency, 2) to find out and analyze the influence of motivation on the performance of ASN, Investment Service, One Stop Service and Manpower of Islands Regency Selayar and 3) knowing and analyzing the effect of organizational commitment on the performance of the Civil Service Organization of the Investment Service, One Stop Services and the Workers of Selayar Islands Regency. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Investment Service, One Stop Services and Manpower in the Selayar Islands Regency. When the research was conducted from July-September 2020. The study population was all employees of the Investment Service, One Stop Service and Workforce of Selayar Islands Regency, totaling 99 people. The sample selection in this study was saturated sample, namely the entire population was judged as a sample so that the sample in this study was 99 people. The analysis techniques used in this research are validity, reliability, t hypothesis test, f hypothesis test and determination coefficient. The data in this study were processed using SPSS 22. The results of this study indicate that: 1) leadership has an effect on the performance of the Civil Service Organization of the Investment Service, One Stop Service and the Workers of the Selayar Islands Regency, 2) motivation affects the performance of the ASN Department of Investment, Service One Pintu and Manpower of Selayar Islands Regency and 3) organizational commitment influences the performance of ASN of the Investment Service, One Stop Service and Workers of Selayar Islands Regency.

Keywords: ASN Leadership, Motivation, Organizational Commitment and Performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini diketahui bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam faktor produksi yang benar – benar harus diperhatikan dalam pelaksanaannya. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat – alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya tanpa peran aktif dari pegawai itu sendiri, Malayu (2002: 10). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Mengelola Sumber Daya Manusia di organisasi dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experimen*). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau produktivitas (*performance*) yang masing-masing berbeda juga.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Hal utama yang mendapatkan perhatian dari seorang pegawai atau bawahan adalah kepemimpinan yang diberikan dari seorang pemimpin. Tanpa pemimpin yang baik, control terhadap bawahannya akan kurang, sehingga produktivitas pegawai tidaklah akan maksimal. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Menurut Malthis (2001:124) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004:54) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Namun, kenyataannya banyak organisasi yang kurang memperhatikan mengenai komitmen pegawainya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Seharusnya organisasi ketika melakukan perekrutan hendaknya mereka memilih calon – calon yang komitmennya tinggi pada organisasi, ini dimaksudkan untuk mendeteksi sejak dini pekerja yang kurang maksimal sehingga tidak terjadi hal yang dapat merugikan organisasi.

Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar terdiri dari 130 buah gugus pulau besar dan kecil dengan luas keseluruhan wilayahnya mencapai 10.503,69 Km² yang terdiri dari daratan (1.357,03 Km² atau 12,92%), dan lautan (9.146,66 Km² atau 87,08%). Secara Administratif, Kabupaten Kepulauan Selayar terbagi dalam 11 kecamatan, 5 diantaranya berada di Kepulauan dan 6 kecamatan lainnya berada di daratan Pulau Selayar. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja (DPMPTSPTK) berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Selayar Nomor 3

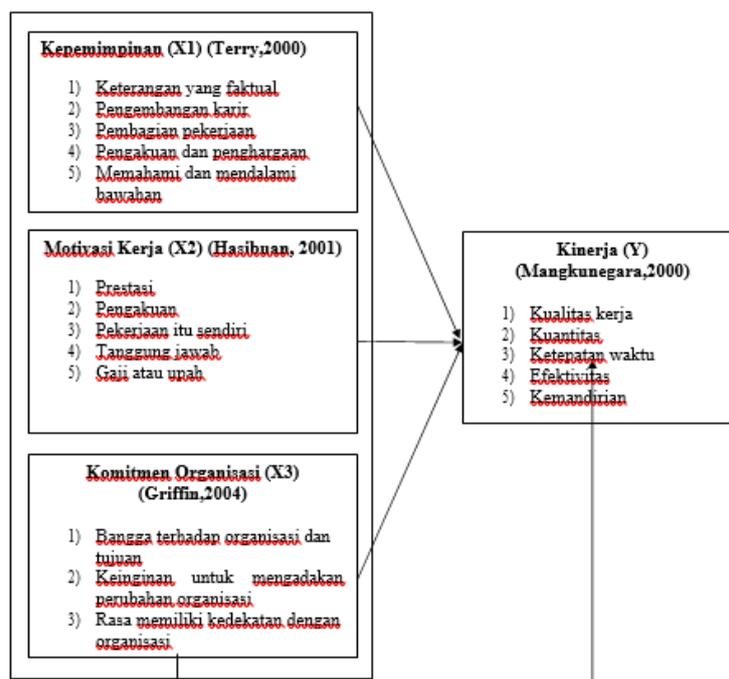
Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Selayar. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (DPMPTSPTK) dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, dalam menjalankan tugasnya Kepala Dinas dibantu oleh Sekretaris, enam Kepala Bidang dan 18 Kepala Seksi , yaitu Kepala

Bidang Perizinan Dan Non Perizinan, Bidang Promosi Penanaman Modal, Bidang Perlindungan Tenaga Kerja Hubungan Industrial, Bidang Pelatihan Perluasan Dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Pengaduan, Pengendalian Penanaman Modal Dan Penanganan Potensi Perizinan Dan Non Perizinan. Bidang Perencanaan Dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal Dan Energi Baru Tebarukan. Peran Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja (DPMPTSPTK) bagi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar khususnya dan Masyarakat pada umumnya adalah sangat strategis. Untuk itu, pengembangan Dinas DPMPTSPTK harus dimaksimalkan dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya di bidang pelayanan perizinan dan penanaman modal yang akan mendorong pertumbuhan perekonomian melalui peningkatan investasi dengan dukungan pelayanan izin yang cepat,efisien, dan terpadu.

Begitu besarnya peran dari Dinas DPMPTSPTK, sehingga pegawainya dituntut untuk dapat memiliki Sumber daya manusia yang handal. Bejalan dengan meningkatnya tuntutan akan hak–hak yang harus diterima oleh masyarakat, maka kinerja pegawai Pemerintah Dinas semakin banyak mendapatkan sorotan baik dari lembaga formal yang menjadi instansi atasnya, lembaga sosial kemasyarakatan maupun masyarakat pada umumnya. Masyarakat menilai bahwa kinerja pegawai Dinas belum tentu dapat merespon kebutuhanmasyarakat secara optimal. Segenap jajaran pegawai Pemerintah memerlukan perhatian ekstra dari berbagai pihak sebagai bahan pertimbangan para pembuat kebijakan, sehingga apa yang di harapkan oleh masyarakat dapat diwujudkan.

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

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Arsyad (2003 : 4) Penelitian adalah penyaluran hasrat ingin tahu manusia dalam taraf keilmuan. Manusia selalu ingin mencari tahu sebab musabab dari serentetan akibat. Hasrat ingin tahu manusia yang tidak akan pernah padam inilah yang mendorong kegiatan penelitian yang pada akhirnya akan mendorong pengembangan ilmu. Dalam melakukan sebuah penelitian banyak sekali metode yang digunakan oleh peneliti, yang sesuai dengan masalah, tujuan dan kegunaan dari penelitian itu sendiri, sehingga penelitian tersebut bisa dianggap valid dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya secara ilmiah.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan tipe explanatori yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antar variabel. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,678	1,857		0,903	.371
	kepemimpinan	.354	.145	.344	2,445	.018
	motivasi kerja	.364	.143	.370	2,548	.014
	komitmen organisasi	.246	.112	.222	2,187	.034

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 1 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,678 + 0,354X_1 + 0,364 X_2 + 0,246X_3$$

- 1) Konstanta (a) = 1,678, artinya tanpa adanya variabel kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) = 0 maka besarnya variabel kinerja adalah sebesar 1,678 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (b1) = 0,354, artinya setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,354 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (b2) = 0,364, artinya setiap motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,364 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap *ceteris paribus*.
- 4) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b3) = 0,246, artinya setiap komitmen organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,246 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap *ceteris paribus*.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan tabel 1 untuk t hitung nilai t hitung kepemimpinan sebesar 2,445 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df (n-k-1 = 49-3-1 = 45) adalah sebesar 2,014. Sehingga t hitung lebih besar dari t table. Maka diperoleh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan tabel 1 untuk t hitung nilai t hitung motivasi sebesar 2,548 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df ($n-k-1 = 49-3-1 = 45$) adalah sebesar 2,014. Sehingga t hitung lebih besar dari t table. Maka diperoleh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan tabel 1 untuk t hitung nilai t hitung motivasi sebesar 2,187 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df ($n-k-1 = 49-3-1 = 45$) adalah sebesar 2,014. Sehingga t hitung lebih besar dari t table. Maka diperoleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 2 Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.773	3	24.924	25.048	.000 ^a
	Residual	44.778	45	0.995		
	Total	119.551	48			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan tabel 2 dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 45$ maka f tabel didapat $(3:45)=2,81$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $25,048 > 2,81$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $> F$ tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 3 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.600	.998

a. Predictors: (Constant) komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan

Sumber : Data primer, 2020

Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu variabel kinerja 60% dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam hal ini kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3). Sedangkan sisanya sebesar 40% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti misalnya seperti budaya organisasi, pengembangan karir, stres kerja, dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa kepemimpinan, motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab.

Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu, efektifitas seorang pemimpin didalam menggunakan pengaruh-pengaruhnya sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik. Untuk itu, pemimpin selalu harus diasah dan dikembangkan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi-situasi yang dihadapinya. Baik situasi itu berasal dari anak buah, atasan ataupun organisasi di mana ia berada. Dapat dilihat disini pentingnya seorang pemimpin pada saat melaksanakan kepemimpinannya dapat memberdayakan dirinya sendiri sebelum memberdayakan orang lain.

Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Motivasi merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerja sama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Dalam teori Maslow terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Ketika dari salah satu kebutuhan tidak terpenuhi atau belum terlengkapi maka, seseorang belum bisa dikatakan memenuhi kebutuhan dasar manusia.

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada sumberdaya manusianya, seberapa bagus program-program yang dibuat, tidak ada artinya tanpa sumberdaya yang berkualitas yang mengukir prestasi tinggi dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan tugas yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja baik, dengan kinerja tersebut seorang pegawai dapat melaksanakan semua tugas dan pekerjaan secara maksimal. Tanpa hal tersebut, seorang pegawai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan

tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja menunjukkan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, artinya seorang pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan tugas yang telah ditentukan menurut tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan tepat waktu, menunjukkan pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang bekerja lamban, membutuhkan waktu lama, tidak terencana dan sistimatis serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang rendah, maka karyawan tersebut berkinerja rendah.

Komitmen organisasi mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi, dengan demikian pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi. Komitmen seolah-olah merupakan komoditas "mahal" tapi penting bagi organisasi karena menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar.

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada sumberdaya manusianya, seberapa bagus program-program yang dibuat, tidak ada artinya tanpa sumberdaya yang berkualitas yang mengukir prestasi tinggi dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan tugas yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja baik, dengan kinerja tersebut seorang pegawai dapat melaksanakan semua tugas dan pekerjaan secara maksimal. Tanpa hal tersebut, seorang pegawai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja menunjukkan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, artinya seorang pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan tugas yang telah ditentukan menurut tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan tepat waktu, menunjukkan pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang bekerja lamban, membutuhkan waktu lama, tidak terencana dan sistimatis serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang rendah, maka karyawan tersebut berkinerja rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan, Malayu, 2004, "*Manajemen*" *Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta

Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua

Soeratno dan *Arsyad Lincoln*. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. UPP, AMP. UKPN, Jakarta

Veithzal Rivai, 2004, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada