

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(The Effect of Workability, Organizational Commitment and Motivation on Employee Performance)

Suziana Wirmayanis
Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jambi

ABSTRACT

The purpose of this research is to explain workability, organizational commitment and motivation on employee performance. The purpose is also to describe workability, organizational commitment and work motivation. Sample is consisting of 94 employees that chosen with random stratified sampling. Research result shows that the workability, organizational commitment and work motivation simultaneously effect employee performance positively and significantly, with coefficient determination is 56.1%. Partially, workability, organizational commitment and motivation effect employee performance. Furthermore, according to statistical result, workability has more dominant effect. Research recommendation is to implement technical training to increase both employee ability and organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh kemampuan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian adalah melihat gambaran kemampuan kerja, komitmen organisasi serta motivasi kerja. Sampel terdiri dari 94 unit yang diambil menggunakan metode stratified random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi 56,1%. Secara parsial, kemampuan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, dari hasil statistik, kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan. Rekomendasi penelitian ini adalah bagaimana mengimplementasikan pelatihan teknis yang mendorong kemampuan kerja dan komitmen organisasional.

Kata Kunci : Kemampuan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja, Dinas Kesehatan Kota Jambi.

PENDAHULUAN

1. Latar belakang

Sumberdaya manusia berperan penting dalam suatu organisasi. Tanpa sumberdaya manusia, apapun bentuk dan kecanggihan peralatan teknologi yang dimiliki organisasi tidak dapat difungsikan secara optimal. Oleh karena itu, sumberdaya manusia hendaklah dikelola sedemikian rupa oleh pihak manajemen, agar peningkatan efektivitas organisasi dapat direalisasikan.

Peningkatan efektivitas ini cukup beralasan mengingat beberapa literatur ditegaskan bahwa keberhasilan proses manajemen sumberdaya manusia dapat diukur dari seberapa efektif para manajer mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki (Robins *and* Judge 2007). Dalam literatur perilaku keorganisasian dikemukakan pula bahwa masalah efektivitas organisasi merupakan isu utama dari semua tahapan analisis berperilaku, baik perilaku individu, kelompok maupun sistem organisasi (Robins 2003). Sebenarnya banyak tolak ukur dari efektivitas suatu organisasi, namun satu yang banyak mendapat perhatian adalah kinerja.

Mengingat kinerja merupakan tolak ukur efektif tidaknya manajemen mengelola suatu organisasi, maka kinerja tinggi memberikan indikasi bahwa manajemen bekerja sangat efektif dalam merealisasikan tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja rendah memberi indikasi bahwa manajemen bekerja tidak efektif dalam merealisasikan tujuannya. Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai, baik dari faktor penyebab maupun faktor akibat.

Secara teori terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa bersumber dari organisasi, dari pegawai itu sendiri maupun dari faktor luar pegawai dan luar organisasi. Faktor yang bersumber dari pegawai itu sendiri salah satunya adalah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Bila telah memiliki kemampuan kerja yang disyaratkan, hampir dapat dipastikan bahwa orang tersebut akan dapat diandalkan dalam bekerja (Mulyasa, 2003).

Di samping kemampuan, terdapat faktor-faktor lain dari diri pegawai yang juga mempengaruhi kinerja. Para ahli umumnya memiliki pandangan yang sama bahwa faktor individu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah termasuk komitmen dan motivasi kerja pegawai (Mitchel, 1991 *dalam* Mangkunegara, 2005). Komitmen merupakan sikap pegawai yang menyatakan suatu kekuatan relatif mengenai keterikatan pegawai dengan organisasinya dan melibatkan diri di dalamnya (Meyer J.P., Allen 1996).

Menurut Ellen A. Benowitz *dalam* Sopiah (1999), motivasi adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Orang yang punya motivasi tinggi akan lebih giat bekerja, sementara yang rendah motivasi akan sebaliknya. Pengertian motivasi dan definisi dalam organisasi berkisar pada dimensi subyektif, ada di dalam diri setiap individu, yang mendorong lahirnya aktivitas. Motivasi merupakan pendorong utama perilaku seseorang dalam suatu pekerjaan. Seorang pekerja menjadi rajin atau tidak rajin, kreatif atau tidak kreatif, dapat ditelusuri lewat motivasinya. Perhatian serius pada masalah motivasi membuat pimpinan organisasi memanfaatkan motivasi guna mencapai tujuan perusahaan.

Hasil kerja Dinas Kesehatan Kota Jambi selama Tahun 2013 meskipun masih ada realisasi serapan anggaran program yang kurang dari 90 %, namun secara keseluruhan rata-rata serapan anggarannya mencapai angka 93,58%. Angka rata-rata pencapaian target program kerja ini mencerminkan bahwa secara keseluruhan pencapaian target program kerja selama Tahun 2013 ini dapat dikatakan sudah baik. Tingginya kinerja ini mencerminkan kinerja para pegawainya. Kondisi ini perlu diteliti lebih lanjut untuk melihat faktor penyebabnya. Aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan aspek-aspek lainnya adalah berkaitan dengan kemampuan dan komitmen serta motivasi kerja dari pegawai itu sendiri.

Aspek kemampuan pegawai terlihat dari tingkat pendidikan mereka, hampir sebagai besar memiliki tingkat pendidikan SLTA, Diploma III dan Sarjana Strata I. Meskipun ada yang berpendidikan SLTP, namun jumlahnya masih relatif lebih kecil dibandingkan dengan yang berpendidikan SLTA, Diploma III dan Sarjana. Dari 122 orang pegawai ternyata hanya 2 orang atau sekitar 1,64% yang berpendidikan SLTP dan 30 orang atau sekitar 24,59% yang berpendidikan SLTA. Sekitar 75,41% lainnya berpendidikan Diploma tiga (D3), Sarjana strata satu (S1) dan Sarjana strata 2 (S2). Artinya secara keseluruhan, tingkat pendidikan pegawai sudah dapat dikategorikan baik.

Kondisi tingkat pendidikan yang relatif baik diikuti pula dengan tingginya tingkat keterampilan para pegawai dalam bekerja. Hal ini terindikasi dari banyaknya pegawai yang memahami proses kerja secara teknis serta jarang dijumpai keterlambatan proses kerja yang ditangani oleh para pegawai secara individual. Hal ini diungkapkan mengingat selama ini sering sekali pegawai diikutkan atau dilibatkan dalam berbagai program pelatihan teknis dalam Kota maupun di luar Kota Jambi. Dari data Tahun 2012 saja, pegawai yang diikutkan pada program pelatihan teknis berjumlah 25 orang dengan total anggaran mencapai Rp 200 juta. Sementara pada Tahun 2013, jumlah tersebut meningkat menjadi 32 orang dengan jumlah anggaran tersedia mencapai Rp 270.400.000 rupiah. Besarnya anggaran yang tersedia serta jumlah pegawai yang diikutkan memberikan bukti baiknya *political will* dari pengambil kebijakan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia terutama menunjukkan keseriusan dalam pengembangan sumberdaya manusia.

Dari aspek komitmen organisasi pegawai, informasi melalui studi awal diperoleh indikasi tingginya komitmen Pegawai dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Diantara indikasi yang ada adalah *kesediaan yang sungguh-sungguh dari para pegawai untuk melakukan pekerjaan*. Dari 25 orang, sekitar 95% merespon dengan mengatakan setuju dan sangat setuju akan pernyataan tersebut. Di samping itu, pernyataan tentang *pegawai juga berupaya mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi*, hampir 97% merespon bahwa mereka setuju dan sangat setuju akan pernyataan itu. Secara teori, seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi menganggap penting pencapaian tujuan organisasi. Disamping itu, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan selalu akan melakukan yang terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dari aspek motivasi diperoleh informasi hasil pengamatan bahwa motivasi pegawai Dinas Kesehatann Kota Jambi baik. Hal ini terlihat dari sedikitnya data keterlambatan maupun data pulang kantor yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Mengingat pentingnya kemampuan, komitmen dan motivasi kerja pegawai dalam organisasi maka upaya mengkaji konsep-konsep adalah penting untuk dilakukan dan sangat relevan. Kajian ini dimaksudkan menganalisis kemampuan, komitmen organisasi dan motivasi kerja serta menghubungkannya dengan kinerja pegawai di lingkungan. Untuk itu, judul kajian ini adalah “*Pengaruh Kemampuan, dan Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi*”.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh *Kemampuan, dan Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi*

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Unit analisis adalah karyawan Dinas Kesehatan Kota Jambi. Dengan menggunakan rumus Yamane Taro atau Slovin *dalam* Ridwan (2005) diketahui jumlah sampel adalah 94 orang.

2. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian survey yang dimaksudkan menggambarkan hubungan – hubungan yang terjadi diantara variabel – variabel penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup. Pertanyaan atau pernyataan tersusun dalam angket berbentuk pilihan berganda dimana responden tinggal memilih alternatif jawaban yang tersedia. Setiap alternatif jawaban telah disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian. Alternatif jawaban yang disediakan adalah skor 5 untuk respon sangat setuju, skor 4 untuk respon setuju, skor 3 untuk respon kurang setuju, skor 2 untuk respon tidak setuju dan skor 1 untuk respon sangat tidak setuju.

4. Operasionalisasi Variabel

Variabel kinerja terdiri dari lima dimensi (kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan, dan kreatifitas), kemampuan kerja terdiri dari tiga dimensi (pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman), komitmen organisasi terdiri dari affective, continuance, dan normative, serta motivasi terdiri dari senang bekerja, inisiatif, kerjasama, tanggungjawab, dan prestasi. Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skala likert (1-5).

5. Analisis Data

Analisis data selain menggunakan analisis deskriptif juga menggunakan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan klasifikasi data, sementara analisis verifikatif digunakan untuk mendukung hipotesis yang menggunakan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

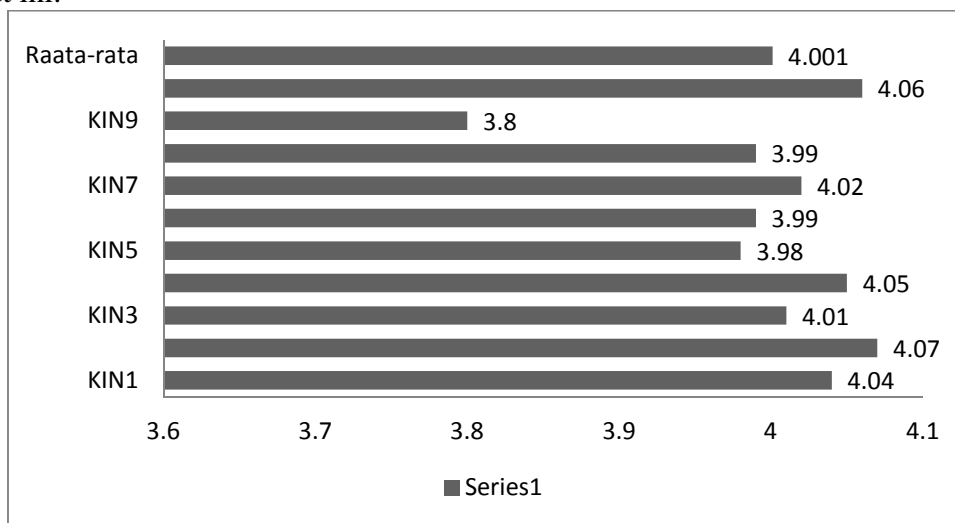
Gambaran variabel penelitian variabel utama dapat pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, kinerja diukur dari 5 dimensi yaitu *kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan dan kreativitas*. Hasil penelitian terhadap variabel kinerja melalui beberapa pernyataan bahwa para Pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi menunjukkan

kinerja yang tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil-hasil perhitungan statistik rata-rata dan modus. Hasil perhitungan statistik rata-rata menunjukkan skor untuk hampir semua indikator variabel kinerja bergerak diantara 3,80 hingga 4,07. Hasil ini didukung oleh statistik modus yang memperlihatkan bahwa kebanyakan atasan menilai tinggi sampai sangat tinggi terhadap kinerja yang dimiliki oleh para pegawai didalam unit kerja mereka. Adapun kinerja yang direspon relatif lebih tinggi oleh para atasan pegawai adalah kemampuan untuk melakukan kerja ekstra diluar yang telah ditetapkan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Sedangkan yang terendah adalah berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil perhitungan statistik menggunakan beberapa ukuran statistik deskriptif seperti rata-rata dan modus ditunjukkan sebagaimana yang diperlihatkan pada Gambar berikut ini.



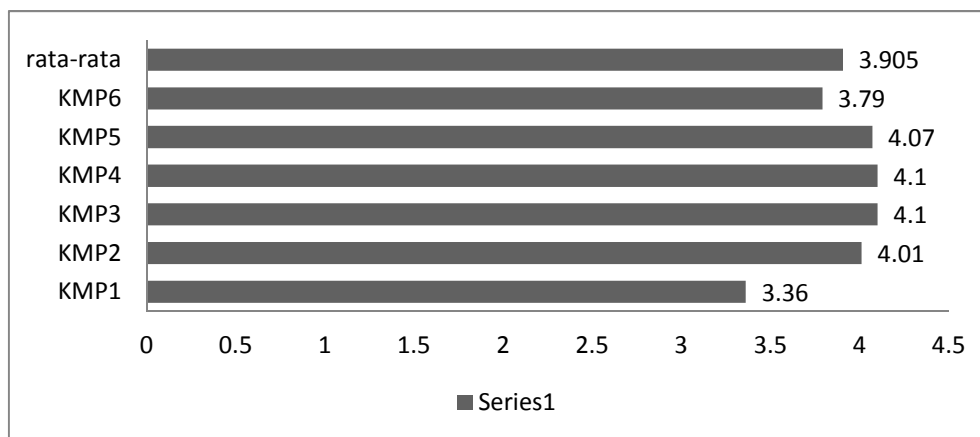
Gambar 1. Skor Rata-rata dari Indikator Kinerja Pegawai

Dari perhitungan statistik deskriptif, terutama melalui jenis rata-rata terhadap kelima dimensi dan sepuluh pernyataan dari variabel kinerja pegawai ditemukan angka rata-rata sebesar 4,001 dan cenderung kearah yang positif jika dilihat dari pemusatan data, yakni berada diatas angka 3 yang merupakan titik tengah data dari skala 5 (lima) point. Selanjutnya, dari sepuluh item pernyataan kinerja pegawai seperti yang terlihat pada Gambar 1. terdapat 6 pernyataan yang berada diatas nilai rata-rata tersebut, yaitu pernyataan tentang mampu mengerjakan pekerjaan secara mandiri (K10), bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (KIN7), memiliki ketelitian dalam bekerja (KIN4), memiliki kecepatan dalam bekerja (KIN3), mampu bekerja ekstra diluar pekerjaan yang telah ditetapkan (KIN2) dan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (KIN1).

Sementara itu, pernyataan yang penilaiannya di bawah rata-rata yang memiliki nilai relatif lebih rendah dari yang lainnya adalah menyangkut tentang pegawai mampu menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan (KIN9), dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja (KIN5), dapat bekerjasama dengan atasan (KIN6) dan pegawai bekerja sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan (KIN8). Mengingat masih banyak jawaban responden yang berada dibawah nilai rata-rata yang ada; berarti hal ini perlu dibenahi kedepannya agar kinerja yang diharapkan dapat direalisasikan.

2. Kemampuan Kerja

Dalam penelitian ini kemampuan diukur melalui 3 dimensi yaitu *pengetahuan*, *keterampilan*, dan *pengalaman*; dengan 6 pernyataan yang diajukan kepada atasan responden. Hasil penelitian terhadap variabel kemampuan menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil perhitungan statistik rata-rata dan modus. Hasil perhitungan statistik rata-rata menunjukkan skor untuk hampir semua indikator variabel disiplin bergerak diantara 3,36 hingga 4,10. Hasil ini didukung pula oleh statistik modus yang memperlihatkan bahwa kebanyakan atasan menilai 4 (tinggi) terhadap indikator kemampuan. Adapun indikator kemampuan yang mendapatkan skor penilaian relatif lebih tinggi dari yang lainnya, ditentukan oleh indikator kemampuan menggunakan berbagai fasilitas penunjang (KMP3) dan dapat mencari cara lain dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghindari kebosanan (KMP4). Hasil perhitungan statistik menggunakan beberapa ukuran statistik deskriptif sebagaimana yang diperlihatkan pada Gambar berikut ini.



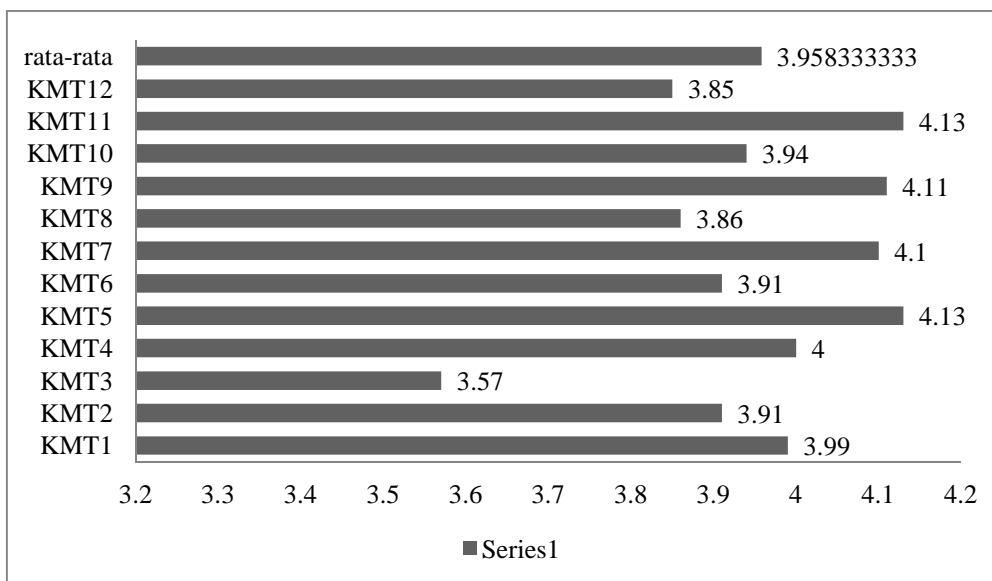
Gambar 2. Skor Rata-rata dari Indikator Kemampuan Pegawai

Dari perhitungan statistik deskriptif – terutama melalui rata-rata terhadap ketiga dimensi dan enam pernyataan dari variabel kemampuan pegawai, ditemukan rata-rata sebesar 3,905, positif jika dilihat dari pemusatan data, yakni berada diatas angka 3. Selanjutnya, dari keenam item kemampuan pegawai seperti yang terlihat pada Gambar 2. terdapat 4 pernyataan yang penilaiannya diatas rata-rata, yaitu: pegawai selalu membuat gagasan kreatif (KMP2), mampu menggunakan berbagai fasilitas pendukung (KMP3), dapat mencari cara lain untuk menghindari kebosanan dalam menyelesaikan pekerjaan (KMP4) dan pegawai menguasai pekerjaan dengan baik (KMP5). Sementara itu yang secara rata-rata penilaiannya relatif lebih rendah dari yang lainnya adalah pegawai mampu berpikir dalam menyelesaikan pekerjaan (KMP1) dan pegawai selalu berpindah posisi dalam kantor (KMP6).

Jika hasil perhitungan statistik tersebut dilihat per dimensinya, penilaian tertinggi justru terletak pada dimensi *keterampilan*. Ini menunjukkan bahwa apapun fasilitas pendukung yang disediakan dapat dimanfaatkan serta mampu membuat improvisasi, pekerjaan dapat terhindar dari kebosanan.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diukur melalui 3 dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dengan 12 pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai tinggi, hampir semua indikator komitmen organisasi berada diantara 3,57 hingga 4,13. Adapun indikator komitmen organisasi yang mendapat skor relatif lebih tinggi dari yang lainnya terletak pada indikator tetap bekerja di organisasi saat ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan pegawai (KMT5) dan saat ini yang lebih baik adalah ketika pegawai tetap bekerja di organisasi sepanjang karir (KIN11). Hasil perhitungan menggunakan beberapa ukuran statistik deskriptif seperti rata-rata ditunjukkan pada Gambar 3..



Gambar 3. Skor rata-rata dari indikator Komitmen organisasi

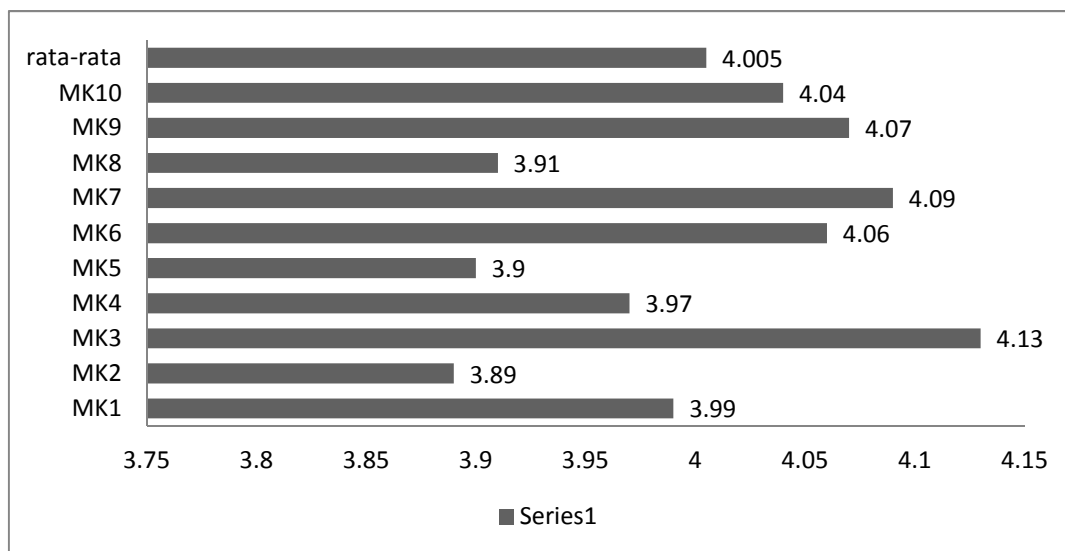
Dari hasil perhitungan statistik deskriptif, terhadap ketiga dimensi dan dua belas pernyataan dari variabel komitmen organisasi diketahui rata-rata sebesar 3,95. Selanjutnya, dari dua belas item pernyataan tentang komitmen organisasi pada Gambar 3. terdapat 6 pernyataan yang penilaiannya diatas rata-rata, yaitu : pernyataan tentang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir (KMT11), tawaran organisasi lain bukanlah merupakan alasan untuk meninggalkan organisasi (KMT9), langkanya peluang alternatif lain jika meninggalkan organisasi (KMT7), tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus keinginan (KMT5), punya rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi (KMT4), dan merasa menjadi bagian dari organisasi KMT1).

Jika hasil perhitungan statistik dilihat per dimesinya, secara rata-rata penilaian tertinggi terletak pada dimensi *continuance commitment*. Dan jika penilaian dilihat per pernyataan yang diajukan, ternyata penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan yang menyangkut tentang saatini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus keinginan (KMT5) dan yang paling baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka (KMT11). Sementara, rata – rata penilaian terendah ada pada pernyataan organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya (KMT3).

4. Motivasi

Komitmen organisasi diukur melalui 5 dimensi yaitu *senang bekerja, Inisiatif prakarsa, kerjasama, tanggung jawab, dan prestasi*; diukur dengan 10 pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai dikategorikan tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dari perhitungan statistik rata-rata dan modus. Hasil perhitungan statistik rata-rata menunjukkan skor untuk hampir semua indikator motivasi bergerak diantara 3,89 hingga 4,13. Hasil ini didukung oleh statistik modus yang memperlihatkan bahwa kebanyakan responden menilai *setuju* terhadap indikator - indikator variabel motivasi. Adapun indikator motivasi yang mendapatkan skor penilaian relatif lebih tinggi dari yang lainnya terletak pada indikator bangga bekerja di Organisasi (MK3) dan pegawai mampu menjalin kerjasama dengan sesama rekan kerja dan dengan atasan. (MK7).

Hasil perhitungan menggunakan beberapa ukuran statistik deskriptif seperti rata-rata ditunjukkan pada Gambar berikut.



Gambar 4. Skor Rata-rata dari Indikator Komitmen Organisasi

Dengan menggunakan nilai rata-rata terhadap kelima dimensi dan sepuluh indikator/pernyataan dari variabel motivasi ditemukan angka rata-rata sebesar 4,005. Selanjutnya, dari sepuluh pernyataan tentang motivasi tersebut terdapat 5 pernyataan yang penilaiannya diatas rata-rata, yaitu : pegawai merasa bangga bekerja di tempat kerja sekarang (MK3), memiliki toleransi terhadap teman sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan (MK6), pegawai mampu menjalin kerjasama dengan rekan maupun pimpinan (MK7), berani mengambil resiko dari setiap pekerjaan yang dibebankan oleh kantor (MK9) dan pegawai menguasai bidang kerja yang sedang dihadapi sekarang (MK10).

Dari beberapa dimensi hasil perhitungan nilai-nilai statistik di atas terlihat bahwa secara rata-rata penilaian tertinggi terletak pada dimensi dimensi kerjasama. Dan jika penilaian tersebut dilihat per pernyataan yang diajukan, penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan menyangkut kebanggaan pegawai bekerja pada Dinas Kesehatan Kota Jambi (MK3), diikuti oleh pernyataan bahwa pegawai mampumenjalin kerjasama dengan sesama rekan kerja (MK7). Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan menyangkut tentang pegawai tidak pernah mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaan (MK2).

• Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi

Hasil statistik dari pengolahan data ditunjukkan oleh hasil pengaruh simultan dan parsial sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2 berikut.

Tabel. 1 Hasil Uji Anova Pengaruh Kemampuan Kerja, komitmen organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.725	3	1.242	12.915	.000 ^a
Residual	8.654	90	.096		
Total	12.380	93			

Sumber. Hasil olahan data primer, 2014

Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1, tingkat signifikansi hasil uji Anova ini adalah 0.000 yang tergolong kepada highly significant. Selanjutnya, pengaruh parsial variabel dimaksud dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel. 2. Hasil Uji Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.660	.762		.867	.388		
RATKMP	.701	.178	.198	3.939	.000	.743	1.345
RATKMP	.590	.157	.380	3.760	.000	.762	1.312
RATKMP	.588	.119	.443	4.950	.000	.972	1.029

Sumber. Hasil olahan data primer, 2014

Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1 di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0.666 + 0.701X_1 + 0.590X_2 + 0.588X_3$$

Selanjutnya, bila diperhatikan tingkat signifikansi ketiga koefisien ini berada pada kondisi highly signifikan. Hasil statistik di atas dapat dilanjutkan dengan hasil Anova yang menunjukkan kemampuan model menjelaskan variasi kinerja responden seperti pada Tabel 1. berikut.

Secara simultan kondisi pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa didapat pengaruh simultan antara secara bersama-sama kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktoavrianto (2012) bahwa secara bersama-sama komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan PT. Artha Wenasakti Gemilang Malang. Hasil ini diperkuat lagi oleh teori Mangkunegara (2012) bahwa selain faktor komitmen organisasi dan komitmen organisasi, faktor kemampuan juga turut menentukan kinerja.

Hibungan parsial sebagaimana pada Tabel 2 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- **Pengaruh Kemampuan Kerja**

Sudah disebutkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 2 di atas. Hasil ini mendukung teori oleh Silalahi (2005) bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor individu yaitu kemampuan dan keterampilan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Djajang Juhri (2012) yang mengatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Dinas Pengembangan Pedesaan dan Pengairan Dinas Permukiman dan Prasarana Wilayah Propinsi Jambi.

- **Pengaruh Komitmen Organisasi**

Pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga berada pada kondisi signifikan. Hasil ini mendukung teori Siagian (2002) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Disamping itu, temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian Martias pada Tahun 2012 yang mengatakan bahwa secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Sejahtera mandiri Kabupaten Muara Bungo.

- **Pengaruh Motivasi**

Hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2, kondisi ini juga didukung oleh kondisi dapat menerima hipotesis. Hasil temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Waxley dan Yulk (1992) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena motivasi akan dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin; dalam artian bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bersangkutan. Disamping teori tersebut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan Yuzirizal (2006) menyebutkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Antarant Surat Pos PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Jambi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- 1) Kinerja pegawai dikategorikan tinggi yang diukur melalui dimensi kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan dan kreativitas. Hanya saja, dari beberapa dimensi tersebut, ternyata dimensi kreativitas mempunyai skor penilaian relatif lebih rendah dari yang lainnya terutama pada aspek kemampuan pegawai untuk menciptakan cara baru dalam bekerja.
- 2) Kemampuan kerja nilai dari masing-masing dimensi (pengetahuan, keterampilan dan pengalaman) relatif tinggi, nilai yang terendah dari masing-masing dimensi ini berkaitan dengan pengetahuan, khususnya tentang indikator kemampuan berfikir dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Komitmen Organisasi dengan dimensi affective, normative dan continuance juga tergolong tinggi, dimensi affective commitment mempunyai skor penilaian relatif lebih rendah dari yang lainnya terutama berkaitan dengan aspek organisasi memiliki arti yang besar bagi para pegawai.
- 4) Motivasi diukur melalui dimensi senang bekerja, inisiatif prakarsa, kerjasama, tanggung jawab dan prestasi, ternyata kesemuanya dikategorikan tinggi. Dari beberapa dimensi tersebut, dimensi tanggung jawab mempunyai skor penilaian relatif lebih rendah terutama berkaitan dengan aspek keberanian dalam mengambil resiko.
- 5) Secara simultan Kemampuan kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya perbaikan pada aspek kemampuan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi pegawai akan berdampak terhadap perbaikan kinerja. Demikian juga secara parsial ketiga variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Saran

- 1) Guna dapat meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan cara-cara yang lebih kreatif misalnya dengan menyertakan mereka kepada berbagai pelatihan sehingga dapat mendorong pegawai untuk lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 2) Untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam kemampuannya berfikir dibutuhkan pelatihan yang bersifat lebih teknis sesuai dengan bidang-bidang yang dibutuhkan. Hal ini akan menambah pengetahuan pegawai sehingga menambah wawasan dan pemikiran guna meningkatkan pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Selanjutnya guna meningkatkan komitmen organisasi, khususnya berkaitan dengan affective commitment, diperlukan peningkatan pemahaman melalui sosialisasi, sharing tentang tujuan organisasi sehingga dapat menciptakan suasana kondusif terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal, Sanjeev dan Sridhar N Ramaswami, (1993). *Affective Commitment Of Salespeople, An Expanded Model*, Journal Of Personal Selling & Sales Management, Vol XIII, No. 2 pp. 49-70.
- Moehamad, A. (1999). *Psikologi Industri Seri Sumberdaya Manusia, Psikologi Industri*, Edisi IV, Yogyakarta, Liberty.
- Bacal, Robert. (2001). *Performance Management*, Alih Bahasa Dharma & Irawan, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, Keith, Kohn W. Newstrom. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L, John M, dan Donely James H Jr. (1996). *Organisasi*. Alih bahasa Nunuk Ardian, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gie, T.L. (1997). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Erlangga, Jakarta
- Handoko, Hani, (1998). *Metode-metode Penilaian Kinerja*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Harsey, R., Leo J, and Maynard. (1993). *Human Resources Management*, New Jersey, Prentice Hall, Inc.

- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Oemar, H. (1983). *Riset sumberdaya manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Irawan, Prasetya. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIA LAN Press.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill International Book Company, Tokyo.
- Mangkunegar, A. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang, Marihot AMH, (2004). *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Susilo, M. (2000). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penerbit BPF, Yogyakarta
- Fuad, M. (2004). *Survey Diagnosis Organisasional; Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Milkovich, George T and Boundreau John (1991). *Human Resources Management*. 6th edition, Richard D. Irwin, U.S.A.
- Morrow, P.C. (1993), *The Theory and Measurement of Work Commitment*, JAI Press Inc., Greenwich, CT.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum berbasis Kompetensi (konsep, karakteristik dan Implementasi)*, Penerbit Reniya Rosda Karya, Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Ndraha, Talizuduhu. (2005). *Teori Budaya Organisasi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Revianto, J. (1986). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPF.
- Ridwan (2005). *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian*, Cetakan ketiga, Bandung, PT Alfabeta.
- Robins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid I Edisi 9 (Indonesia), PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. P. , dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.
- Kreitner dan Kinicky Agelo, (2003). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Silalahi, U. (2005). *Studi Tentang Ilmu administrasi dan konsep, Teori, dan Dimensi*, Bandung, Sinar Baru.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sukmalana, S. (2007). *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalialia Utama.
- Soedarmayanti. (2003). *Tata Kerja Dan Produktivitas kerja*, PT Mandar Maju, Jakarta.
- Steers, RM., Porter, LW. (1998). *The Measurement Of Organizational Commitment, Journal Of vocational behaviour*". Vol.14 (April), pp. 224-47.
- Sugiyono. (2003). *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Timpe, A. Dale. (1992). *Kinerja (Performance)*, PT.Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Udai, Parek. (2001). *Perilaku Organisasi*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

- William, Larry J. and Stella E. Anderson. (1991). *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors*, Journal of Management, Vol.17, No.3, pp. 601-617.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, (1992). *Perilaku Organisasi Dan Psikologis Personalia*, Penerjemah: Muh. Shobaruddin, Jakarta, P.T. Rineka Cipta Jakarta.
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Bandung, Penerbit Prenada Media.
- Yusirizal. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Antaran Surat Pos PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jambi*, Tesis, Program Magister Manajemen UNJA.