



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*Effect of Individual Characteristics, Work Motivation and Work Commitment on Employee Performance*)

Andi Karmilawati

andikarmilawati@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Murdjadi Kamaluddin

murdjanik54@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Endro Sukotjo

endro.sukoco@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 25-06-2018</p> <p>Disetujui 14-07-2018</p> <p>Dipublikasikan 07-08-2018</p> <hr/> <p>Keywords: <i>individual characteristics, work motivation, work commitment and performance</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: L97, H10, H11</p>	<p><i>This study aims to test and analyze: (1). Effect of individual characteristics on the performance of employees of the Kolaka District Financial and Asset Management Agency, (2). The effect of work motivation on the performance of employees of the Kolaka District Financial and Asset Management Agency, and (3). Effect of work commitment on the performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of the Regency of Kolaka. This study uses employee respondents as many as 53. While the data analysis uses descriptive analysis and inferential analysis Multiple Linear Regression using SPSS software.</i></p> <p><i>The results of this study are (1). Individual characteristics have a significant effect on the performance of employees of the Kolaka District Financial and Asset Management Agency, (2). Work motivation has a significant effect on the performance of employees of the Kolaka District Financial and Asset Management Agency, and (3). Work commitment has a significant effect on the performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency in Kolaka Regency.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dalam suatu organisasi perlu adanya suatu manajemen yang mengelola sumber daya manusia yang ada dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Karakteristik merupakan ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Seseorang sempat dipengaruhi oleh karakteristik individunya baik ketika sebagai manajer ataupun sebagai bawahan yang kontribusinya dalam pengambilan keputusan dan bertindak yang sangat erat kaitannya dengan kinerja.

Faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja kerja adalah motivasi kerja (Duncan dalam Uno 2007, Anoraga 2006). Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Menurut Uno (2007:3) motivasi berasal dari kata motif yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni sebagai suatu daya pendorong untuk melakukan sesuatu.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Bagi pimpinan organisasi sangat penting untuk memperoleh komitmen kerja pegawai yang dipimpinya. ini menjadi sangat penting terutama ketika pegawai menunjukkan rendahnya komitmen kerja pegawai. Pengetahuan pimpinan organisasi mengenai komitmen kerja memberikan pemahaman berharga kepada organisasi tentang masalah komitmen kerja pegawai dan bagaimana meningkatkan komitmen kerja pegawai melalui orientasi hidup, perhatian pimpinan terhadap pegawai serta kesediaan dari pegawai untuk terus menerus terlibat terhadap segala kegiatan organisasi.

Berdasarkan fenomena empirik, diketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kab. Kolaka masih belum optimal, ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang masih menganggap tidak semua pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu, masih adanya pegawai yang tidak menjalankan perintah pimpinan, masih rendahnya absensi pegawai, adanya pegawai yang keluar pada jam kantor tanpa seizin atasan, pulang kantor sebelum jam kerja usai, semangat kerja yang rendah dikarenakan kurangnya motivasi kerja yang diperoleh pegawai, pelayanan yang kurang memuaskan sebagai bentuk rendahnya komitmen pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kab. Kolaka.

Berdasarkan fenomena empirik yang telah dikemukakan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: pengaruh karakteristik individu, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka.

II. TINJAUAN LITERATUR

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Karakteristik merupakan ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan

masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Seseorang sempat dipengaruhi oleh karakteristik individunya baik ketika sebagai manajer ataupun sebagai bawahan yang kontribusinya dalam pengambilan keputusan dan bertindak yang sangat erat kaitannya dengan kinerja.

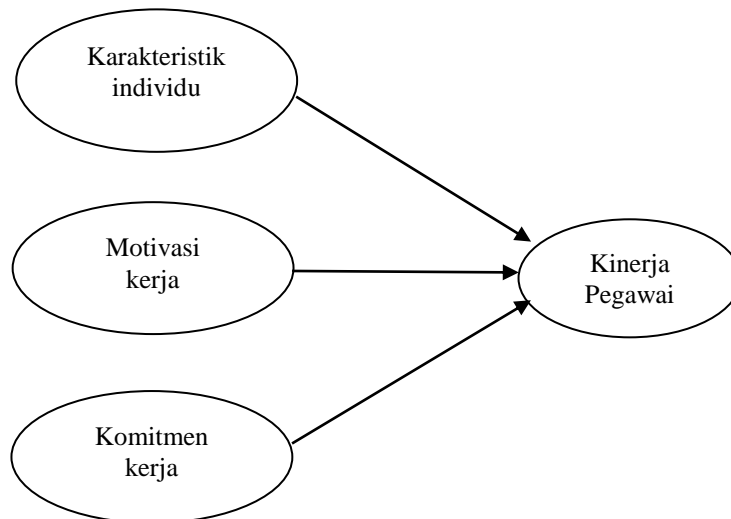
Faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja (Duncan dalam Uno 2007, Anoraga 2006). Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Menurut Uno (2007:3) motivasi berasal dari kata motif yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni sebagai suatu daya pendorong untuk melakukan sesuatu.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Bagi pimpinan organisasi sangat penting untuk memperoleh komitmen kerja pegawai yang dipimpinnya. ini menjadi sangat penting terutama ketika pegawai menunjukkan rendahnya komitmen kerja pegawai. Pengetahuan pimpinan organisasi mengenai komitmen kerja memberikan pemahaman berharga kepada organisasi tentang masalah komitmen kerja pegawai dan bagaimana meningkatkan komitmen kerja pegawai melalui orientasi hidup, perhatian pimpinan terhadap pegawai serta kesediaan dari pegawai untuk terus menerus terlibat terhadap segala kegiatan organisasi.

Kinerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yakni Kualitas kerja, Ketepatan waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komonukasi.

Hubungan antara variabel karakteristik pegawai, motivasi kerja, komitmen kerja, dan kinerja pegawai

Semakin meningkatnya variabel karakteristik pegawai, motivasi kerja, komitmen kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Hubungan tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa meningkatnya karakteristik individu dapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan hubungan tersebut maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H1. Karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa meningkatnya motivasi kerja dapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan hubungan tersebut maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa meningkatnya komitmen kerja dapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan hubungan tersebut maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H3. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *explanatory*. Suatu penelitian yang bersifat *explanatory* umumnya bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiono, 2001). Adapun tipologi penelitian yang bersifat *explanatory* yaitu Karakteristik individu, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka yang memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Lokasi penelitian adalah di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka, Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Kolaka yang berjumlah 53 orang. Adapun teknik penentuan responden secara sensus, yaitu mengambil semua jumlah populasi yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Adapun metode yang digunakan untuk menjawab hipotesis yakni analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS.

IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.103	3	32.368	28.538	.000 ^b
	Residual	55.576	49	1.134		
	Total	152.679	52			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan Tabel 1 anova di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 28.538 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa Karakteristik individu, motivasi kerja, dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95 % .

Tabel 2. Estimasi Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.024	2.309		-.010	.992
	X1	.244	.112	.223	2.178	.034
	X2	.508	.200	.287	2.541	.014
	X3	.374	.089	.450	4.180	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data primer, diolah

Pada pengujian model secara parsial akan diuji peranan masing-masing pengaruh Karakteristik individu, motivasi kerja, dan komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu sebesar 2.178 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,034. Oleh karena nilai signifikansi 0,034 lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 ($0,034 < 0,05$), Ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu secara parsial adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2.541 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014. Oleh karena nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 ($0,014 < 0,05$), Ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja secara parsial adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel komitmen kerja sebesar 4.180 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$), Ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen kerja secara parsial adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka.

Tabel 3. R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.614	1.065
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Data primer

Berdasarkan nilai R-Square seperti yang tercantum pada Tabel 3 diketahui nilai koefisien determinasi hasil regresi karakteristik individu, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka adalah sebesar 0,636 atau 63,6 %. Nilai ini menunjukkan besar pengaruh antar variabel karakteristik individu, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi melalui penelitian ini diketahui bahwa 63,6 % perubahan yang terjadi pada variabel karakteristik individu, motivasi kerja dan komitmen kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka dijelaskan atau disebabkan oleh perubahan ketiga variabel tersebut. Sementara pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 36,4 %, dan merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut.

Sedangkan dari tampilan output hasil SPSS *model summary* bahwa *Standart error of estimate* (SEE) sebesar 1.065 yaitu makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Hasil pengujian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Kolaka. Secara rasionalitas adalah bahwa kinerja seseorang akan meningkat atau baik apabila orang tersebut memiliki sikap, respon dan keperibadian yang baik dalam bekerja. Artinya karakteristik individu secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Kolaka. Faktor individu berkaitan dengan sikap atau tingkah laku seseorang dalam organisasi sebagai ungkapan kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya sebagai pegawai berpengaruh terhadap kinerja dirinya dengan organisasinya. Kepribadian memberikan panduan umum yang dapat membimbing pada kinerja yang efektif.

Hasil penelitian ini didukung oleh Herianus Peoni (2014) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Faktor individu berkaitan dengan sikap atau tingkah laku seseorang dalam organisasi sebagai ungkapan kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya sebagai pegawai berpengaruh terhadap kinerja dirinya dengan organisasinya. Kepribadian memberikan panduan umum yang dapat membimbing pada kinerja yang efektif. sedangkan persepsi adalah suatu cara tertentu bagi individu berperilaku yang didasarkan tidak pada cara lingkungan luar yang sebenarnya tetapi lebih pada apa yang mereka lihat atau yakini. Bukti menunjukkan bahwa apa yang dipersepsikan oleh individu dari situasi kerja mereka akan mempengaruhi produktivitas mereka lebih daripada situasi itu sendiri.

Seseorang akan mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, keperibadian, kepandaian yang beranekaragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara rasionalitas adalah bahwa seseorang yang termotivasi dalam bekerja, maka kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya akan lebih baik yang didukung oleh ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. kinerja seseorang/pegawai akan terus meningkat apabila memiliki motivasi yang tinggi. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gambaran kualitas kerja, inisiatif, kemampuan, komunikasi dan ketepatan waktu seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mitchell (1982) berpendapat bahwa faktor yang menentukan kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Se dan Bowditch (1977) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja individu adalah motivasi. Lebih jauh Vroom (1964) menjelaskan bahwa kinerja (P) seseorang merupakan fungsi dari interaksi perkalian antara motivasi (M) dan kemampuan (A). Maksudnya adalah jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka kinerja juga akan rendah, apabila kinerja seseorang rendah maka merupakan hasil dari motivasi yang rendah, atau kemampuannya tidak baik atau hasil komponen (motivasi) dan (kemampuan) yang rendah.

Supardi dan Anwar (2004:47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Harsey dan Blanchard (1982:23) individu atau orang – orang yang memiliki motivasi berprestasi dapat menjadi tulang punggung bagi organisasi mereka dapat mempengaruhi produktifitas organisasi,

untuk itu motivasi berprestasi hendaknya dipelihara dan di usahakan agar tidak menurun. Kuat lemahnya motivasi seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahman (2013), Aryo Kristiwardhana (2011), R.A. Adi Puspa Sawitri (2011), Munawaroh (2012) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi seorang tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan itu sendiri, tetapi karena dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Pemimpin dalam memotivasi bawahannya harus mengetahui bahwa seseorang mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Motivasi ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh organisasi tersebut. Sehingga seorang pemimpin dalam suatu organisasi menghadapi tantangan yang tidak ringan, terutama mengenai sejauhmana pimpinan tersebut dapat menggerakkan karyawannya agar senantiasa bekerja dengan segala kemampuannya untuk kepentingan organisasinya.

Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya, karena: pemimpin membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik, ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi yang bersangkutan malas atau kurang bergairah mengerjakannya, untuk memelihara atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Memotivasi bawahan sangat sulit, karena pemimpin sulit mengetahui keinginan dan kebutuhan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari, maupun kebutuhan yang tidak disadari. Manajer dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Sesuai hasil analisis data dari pengujian pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai maka secara umum komitmen kerja, bahwa semua indikator dipersepsikan baik oleh responden. Secara rasionalitas adalah bahwa kinerja seseorang akan meningkat apabila seseorang memiliki kemauan, kebanggaan dan kesetiaan yang tinggi dalam bekerja.

Hasil tersebut menggambarkan bahwa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Kolaka. secara umum dalam bekerja selalu bangga terhadap organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi, merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri, serta merasa menjadi bagian dari keluarga di organisasi ini. Selain itu pegawai juga khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain dan lebih baik yang dilakukan saat ini adalah tetap bekerja pada organisasi ini sepanjang karir pegawai.

Mowday, Steers dan Porter (dalam Spector, 2000) mengemukakan bahwa komitmen terdiri dari tiga komponen, yaitu penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, kesediaan individu untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Secara konseptual komitmen didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, Mowday, *et al* (1982). Stoff (1995), mengatakan bahwa komitmen terhadap suatu tujuan berarti seseorang menemukan kesesuaian dengan tujuan khususnya, sehingga ia berniat menginvestasikan waktu, tenaga dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Komitmen cenderung terjadi bila anggota kelompok mengambil bagian dalam proses penentuan tujuan yang akan dicapai.

Hasil penelitian ini searah dengan pendapat dari Meyer (1997) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Pendapat ini menjelaskan bahwa dalam komitmen

karyawan terhadap organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Aryo Kristiwardhana (2011), R.A. Adi Puspa (2011) dan Endang et al.,(2014) bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja. Secara umum, komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Secara garis besar, Meyer, Allen & Smith (1993) menganggap komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi.

V. KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Kolaka, sehingga kedepan dapat melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas pada organisasi profit maupun non profit.
2. Indikator yang digunakan pada masing-masing variabel masih terbatas, sehingga masih ada beberapa hal yang belum tercakup dalam pembahasan dan masih perlu dikembangkan lebih lanjut dari variabel yang diteliti.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi Kinerja pegawai hanya variabel karakteristik individu, Motivasi kerja dan Komitmen kerja. Masih banyak variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang belum dimasukkan dalam pembentukan variabel penelitian ini.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka.
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Sihotang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Abdul Rahman. 2013. berjudul “pengaruh karakteristik individu, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako
- Adriyanti, Vivin. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Terhadap Komitmen.
- Ahmad Nur Rofi. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Presatsi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Vol.3. No.1.
- Ahmad S Ruky. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka. Utama. Jakarta
- Anoraga Panji, 2006. Psikologi Kerja , Rhneka Cipta Jakarta.
- Ardana , Komang dkk. 2009. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta
- Aryo Kristiwardhana, 2011, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang).
- Bambang Wahyudi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Blanchard, P. Nick dan James W. Thacker. 2001. *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. USA: Prentice Hall, Inc.
- David W, 1994. Manajemen Strategis, Jakarta
- Davis, Keith, dan Newstorm. 1996. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Garry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1,. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dharma, Surya. 2001. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Djati, Pantja dan Khusaini. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi , dan Prestasi Kerja, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.5, No.1, Maret 2003:25-41.
- Donnelly, Gibson. 1996. Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga
- Eaton, Joseph W. (ed). 1986. *Institution Building and Development: from concept to application*. Penerjemah: Pandam Ginting. Jakarta: UI-Press.
- Endang, Nimran, Hamid, Mochammad Al Musadieq, 2016, *The Effect of Organizational Culture and Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*.
- Finn, D.W., dan Lamb, C.W. 1991. *An Evaluation of the SERVQUAL Scales in a Retailing Setting dalam Solomon, R.H. (eds). Advances in Consumer Research, 18, Association of Consumer Research, Provo, UT.*
- Flippo, 2002. *Personel Management* (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gibson *et.al*. 1985. Organisasi: Prilaku struktur dan proses. Jakarta. Erlangga.
- Hadari Nawawi. 2001. Metode Penelitian Bidang Sosial. Gajah Mada University. Press, Yogyakarta.
- Herianus Peoni. 2014. pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan(studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Hasibuan, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heryawan, Ahmad. 2009. Hakikat Kesetaraan Gender. <http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/2722-hakikat> kesetaraan dan keadilan-gender.pdf diakses 01 Oktober 2014.
- Kurniawati, Elly. 2007. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Birokrasi Terhadap Perilaku Aparat Di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Lan .1999. Penilaian Kinerja Pegawai. Jakarta : LAN
- Luhgiatno, 2006, Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja, Fokus Ekonomi, Vol 1 No. 1 Hal. 1 – 12.
- Luthans, Fred, 2003. *Organizational Behavior. 10th Edition McGraw – Hill Higher Education, A Division of The McGraw – Hill Companies. USA*
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullaog. M., Marihot. Manullang. 2001. Manajemen Personalia. Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Mathis, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- M. Natsir. 2003. Metode Penelitian Bandung : Universitas Padjadjaran Bandung.
- Miftah Thoha. 2007. Kepemimpinan dalam Manajemen, Raja Grafindo Pustaka, Jakarta.

- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M.. 1982. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Munawaroh, 2012, Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuwangi, Universitas Bina Darma, Kalimantan Timur.
- Pandiangan,S, 2016, Pentingnya Mengevaluasi Kinerja Aparatur Negara.
- Peraturan Bupati Nomor 26, 2010, Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
- Peraturan Daerah Nomor 5, 2010, Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 41, 2007, Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53, 2010, Disiplin Pegawai Negeri.
- Prasetyo, T. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- R.A. Adi Puspa Sawitri. 2011. dengan judul " Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah)".
- Ranupandojo, Hedjrachman, dan, Suad, Husnan, 2002, Manajemen Personalial, EdisiKeempat Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan. 2006. Metode dan tehnik Menyusun Tesis. Bandung.
- Rivai, Veitzal., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari. Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Russel, E.A., and Bernardin, H. John 1993. *Human resource Management, An Experiential Approach. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.*
- Safroni L, 2012. Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Samodra Wibawa, 1994, Evaluasi Kebijakan Publik, PT Raja Grafindo Persada,Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2004. SPSS Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Setiati A. Dian , 2002, Strategi Organisasi : Perbedaan Produktivitas dan Komitmen Organisasional, Teori Motivasi Abraham Maslow, Amara Books, Cet.I, h.157.
- Simamora, Henry. 2000. Manajemen Pemasaran Internasional. Jilid kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Stephen Pilbeam, Marjorie Corbridge. 2002. *People Resourcing Human Resourcer Management in Practice. 2nd Edition*. England Prentice Hall.
- Stephen P, Robbins. Timothy A, Judge. 2013. Perilaku organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. 1983. Motivation and Work Behavior. Edisi Ke-3. New York : McGraw Hill Book Company.
- Sukwiaty, dkk. 2006. Ekonomi. Bandung: Yudhistira.
- Sulamah. 2012. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Kehutanan Kota Kendari.
- Sunyoto, D, dan Burhanudin, 2002. Perilaku organisasi.Cet.1, Yogyakarta, hal.85-87
- Supranto, J., 2001. Statistika :Teori dan Aplikasi. Jilid 2, Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Suyanto. 2009. Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah. Sakit.
- T. Hani Handoko, 2005, *Manajemen, Erlangga*, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Uno, Hamzah B, 2007, Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wahyudi Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Sulita. Bandung.
- Wibawa, Samodra, 1994, Evaluasi Kebijakan Publik, PT Raja Grafindo Persada,Jakarta.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, and Osborn. 2001. *Organizational Behavior A Global Perspective*. John Wiley & Sons. Australia.