

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI** (*The Effect of Work Capability, Work Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance*)

**Muhridin**

[muhridin2727@gmail.com](mailto:muhridin2727@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

**Ansir**

[ansir994@gmail.com](mailto:ansir994@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Sinarwaty**

[sinarwatvsunarjo78@gmail.com](mailto:sinarwatvsunarjo78@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

<b>Info Jurnal</b>	<b>Abstract</b>
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 21-03-2019</p> <p>Disetujui 12-04-2019</p> <p>Dipublikasikan 19-04-2019</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> <i>work capability, work commitment and job satisfaction on employee performance</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>The objective of this research was to examine the effect of Work Capability, Work Commitment and Job Satisfaction on employee performance at Wakatobi Regency Office of Public Works and Spatial Planning. The population in this research were all Civil Servants of the Office of Public Works and Spatial Planning of Wakatobi Regency, amounting 41 people. Because of the small population, in this research the population was also used as a whole sample or census. Therefore, the number of samples used in this study was 41 people. Data was collected through questionnaires and interviews, while the research instrument was using Likert scale (5 points). The collected data then was analyzed using multiple linear regression analysis. The result of this research indicates that work capability, organization commitment, and job satisfaction have positive and significant effect on employee performance at the Office of Public Works and Spatial Planning in Wakatobi Regency, both simultaneously and partially. This means that if work capability, organization commitment and job satisfaction improve, it will improve employee performance, and vice versa if work capability, organization commitment, and job satisfaction degrade, it will degrade employee performance.</i></p>

## I. PENDAHULUAN

Menurut Robbins & Judge, (2015) dalam Kiki, (2015: 27) Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Kemampuan menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Robbins & Judge, (2015 :57) menjelaskan bahwa Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Menurut Moenir, (2013) kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di dalam organisasi. Kemampuan kerja para pegawai dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dukungan atas upaya organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Dengan demikian terdapat keterkaitan yang erat antara kemampuan dengan usaha pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.

Menurut Mardikanto (2015) agar tercipta seorang pegawai yang setia, taat, dan patuh, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya tidak serta merta muncul begitu saja tetapi harus dijaga dan dibina melalui usaha-usaha pemberdayaan. Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuhkembangkan. Jika kita mengarahkan permasalahan pemberdayaan pada Aratur Sipil Negara, maka pemerdayaan bertujuan untuk mementuk pegawai yang dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dan melaksanakan pembangunan secara menyeluruh, dalam hal ini pemberdayaan terhadap Aparatur Sipil Negara disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang ASN Nomor 5 tahun 2014 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Menurut Syed, (2010) konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Kebijakan *human resource management* didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap diorganisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi atau perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Ini, tentunya, hanya bias terjadi jika pegawai merasa senang dan terpuaskan diorganisasi yang bersangkutan.

Adanya komitmen akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Menurut Robbins (2003) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap pegawai, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja yaitu sebagai berikut 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), 2) Perbedaan (*Discrepancies*), 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*), 4) Keadilan (*Equity*), dan 5) Komponen genetik (*Genetic components*). Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Wakatobi, menunjukkan bahwa sebahagian kinerja pegawai pada kantor ini belum

sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Berhadapan dengan tugas, fungsi dan kewenangan yang demikian kompleks tersebut, maka Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja, selain itu pegawai juga diharapkan memiliki kemampuan kerja yang maksimal, serta komitmen kerja yang kuat serta rasa cinta terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan kerja pegawainya.

Berdasarkan pada penelitian yang penulis amati dilapangan dan hasil dari wawancara dari salah satu staf pada sub bagian kepegawaian dan umum yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi terdapat beberapa adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat ketidakhadiran pegawai pada tiap bulannya menunjukkan kurang optimalnya komitmen yang berdampak pada berkurangnya kinerja, kedisiplinan dan semangat bekerja dari para pegawai, hal ini tentu akan mempengaruhi system dan berbagai program – program yang telah direncanakan dan dicanangkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi tersebut. Disisi lain, sebagian pegawai belum sepenuhnya dapat melaksanakan tanggung jawab, dan belum tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang tercermin pada adanya tunggakan kerja pada aspek jalan dan jembatan. Pada aspek kualitas, nampak bahwa pencapaian mutu dan ketepatan prosedur dalam penyelesaian tugas belum sepenuhnya optimal. Sedangkan pada aspek efisiensi, belum sepenuhnya tercapai, baik dari segi pemanfaatan waktu maupun pemanfaatan anggaran.

Fenomena tersebut merupakan salah satu dari sekian banyak fakta yang terjadi dan diduga ada kaitannya dengan kemampuan kerja yang belum optimal dimiliki oleh pegawai, sehingga membuat pegawai acuh tak acuh terhadap tugas dan fungsinya, serta komitmen yang kurang maksimal dari para pegawai yang tercermin dari kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah kurangnya perhatian pegawai terhadap pekerjaannya dan ini merupakan indikasi kurang puasnya pegawai tersebut. Namun hal tersebut masih perlu diteliti lebih lanjut melalui penelitian empiris.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi.

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

### **Kemampuan Kerja**

Menurut Robbins & Judge, (2015) dalam Kiki, (2015:27) Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Kemampuan menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Robbins & Judge, (2015):57) menjelaskan bahwa Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya Handoko (2014:117) menjelaskan tentang kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Robbins & Judge, (2015):199) macam – macam kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. **Kemampuan intelektual**, adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.
2. **Kemampuan Fisik**, merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

Hal yang harus dilakukan untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada dibawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins & Judge, (2015) adalah kesanggupan Kerja, pendidikan, dan masa kerja.

### **Komitmen Kerja**

Bagaimana telah dikemukakan oleh Wilson, (2012) mengemukakan bahwa komitmen sangat penting pengaruhnya terhadap pekerjaan agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah dapat berjalan secara efisien dan efektif. Komitmen menurut Mathis dan Jackson, (2012) terjemahan Jimmy dan Bayu (2014) mengatakan bahwa tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Buchory & Saladin, (2010) mendefinisikan komitmen sebagai *“The state of being obligated or bound” or “engagement”*. Komitmen adalah pernyataan akan kewajiban atau keharusan, atau janji atau keterlibatan (yang berhubungan dengan intelektual dan emosional). Tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk pencapaian suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi, apa dampaknya dan mengapa hal tersebut perlu dipahami. Porter, Mowdey (1965), dalam Umi Narimawati (2007). Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Sedangkan Zainuddin Sri Kuntjoro 2012, berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Jenis Komitmen menurut Allen dan Meyer (1991) dalam Ummi Narimawati (2007) membedakan komitmen organisasi atas tangan komponen yaitu :

- a. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi
- b. Komponen normative merupakan perasaan – perasaan pegawai tentang tujuan yang harus diberikan kepada organisasi.
- c. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen (1991) dalam Umi Narimawati (2007), berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dalam komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan

organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*, pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejumlah apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai memberi balasan. Komitmen organisasi lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup adanya :

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi, identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai pribadi dengan nilai – nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan diorganisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan pegawai.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh – sungguh dan ada loyalitas afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama. Menurut Morgan dan Hurt (2006) dalam Umi Narimawati (2007:73) menyatakan bahwa : *Affective commitment, Calculative commitment*

Menurut Dex, Shirley & Smith, Colin (2001) dalam Umi Narimawati (2007) komitmen dapat dibedakan tiga, masing – masing yaitu: *Compliance commitment, Identifikasi commitment, Internalizatio*. Menurut Mc Carthy mencoba membagi komitmen kedalam tiga jenis, masing-masing yaitu : *Offilin or formal commitment, Plepdged commitmen, Personal values or emotional commitment*,

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)
2. Perbedaan (Discrepancies)
3. Pencapaian nilai (Value attainment)
4. Keadilan (Equity)
5. Komponen genetik (Genetic components) \

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah dampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Motivasi
2. Pelibatan Kerja
3. Organizational citizenship behavior
4. Organizational commitment
5. Ketidakhadiran (Absenteeisme)
6. Perputaran (Turnover)
7. Perasaan stress
8. Prestasi kerja/kinerja

Indikator Kepuasan Kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. DeVries dalam Mas'ud (2004) yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
4. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

### **Kinerja**

Prawirosentono, (2012) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berbagai pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2013), yaitu : faktor personal (individu), faktor kepemimpinan, faktor *team*, dan faktor system.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2013) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
5. Kreatifitas (*Creativity*)
6. Inovasi (*Innovation*)
7. Inisiatif (*initiative*)

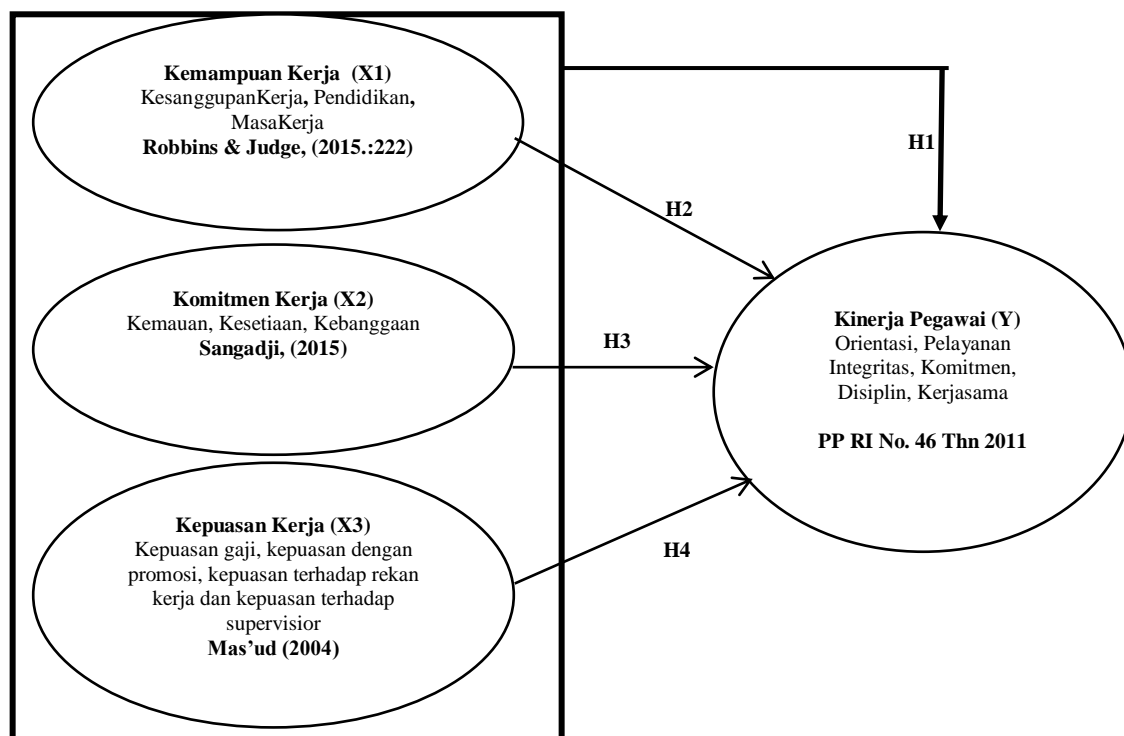
Menurut Keban, (2014:109) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai factor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Beliau menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
2. Ketepatan (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Menurut Robbins dalam ester manik (2011) kemampuan kerja adalah kepastian seorang individu untuk mengerjakan sebagian tugas dalam suatu pekerjaan baik kemampuan intelektual yakni kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, maupun fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. Ability adalah *experience, and skill that an individual or group brings to particular task or activity* dan kemampuan sebagai kapabilitas untuk melaksanakan tugas dalam perilaku tertentu. Kinerja pegawai berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai. (As'ad, 2003), mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor- faktor yang mempengaruhi pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individual diluar ekerjaan (As'ad, 2013). Kinerja pegawai merupakan sikap emosional yang menyenangkan yang tercermin dengan pegawai mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja selain itu kinerja pegawai juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja Anwar Prabu (2005). Sedangkan nmenurut Wexly &Yuki (2000) kinerja pegawai adalah cara pegawai dalam bekerja dan mampu merasakan pekerjaannya. Kinerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Kinerja pegawai adalah rasa puas yang diterima pegawai atas balas jasa hasil kerjanya.

**Hubungan antara kemampuan kerja, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa peningkatan kemampuan kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hubungan tersebut dapat diketahui dari kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual  
 Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan Gaol (2014:44), Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan.

Kinerja pegawai merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Maka ketika kemampuan kerja ada pada seorang pegawai, kemudian komitmen yang tinggi pada pegawai tersebut, maka akan melahirkan kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga hipotesis pertama didalam penelitian ini adalah :

### **H1. Kemampuan Kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Sedangkan Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam factor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Hariandja, 2002). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Hasibuan, 2000). Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomes, 2013). Maka kemampuan yang maksimal dimiliki oleh pegawai yang digunakan untuk meningkatkan produktifitasnya didalam organisasi akan sangat menentukan kinerja yang dimiliki seorang pegawai, sehingga akan membuat kinerjanya semakin baik. Atas dasar hal tersebut, maka hipotesis ke dua dalam penelitian ini adalah :

### **H2. Kemampuan Kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara- cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Ketika seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, menandakan pegawai tersebut memiliki kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya tersebut, sehingga pegawai tersebut memutuskan untuk tetap bertahan didalam organisasi. Salah satu tolak ukur seorang pegawai memiliki kepuasan kerja adalah ia menunjukkan komitmen yang baik pada organisasinya, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

### **H3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai**

Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut. Karakteristik yang terdapat di dalam sebuah pekerjaan dapat menjadi faktor tepenuhinya rasa puas dalam bekerja. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang jika pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan bagi karyawan tersebut untuk memaksimalkan kemampuan dan kecakapannya, memberikan berbagai pilihan tugas yang ia senangi, dan memberikan feed back atau umpan balik yang sesuai dengan harapan karyawan tersebut. Berdasarkan teori dari beberapa ahli dan hasil penelitian di atas tentang adanya pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan, maka seyogyanya hal ini mendorong para manajer perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi kemungkinan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini dimaksudkan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

### **H4. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.**



### III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*), yaitu menjelaskan hubungan antara variable kemampuan kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi yang berjumlah 41 orang, dan selanjutnya sampel diambil dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, yang menggunakan pengukuran skala Likert untuk setiap instrumennya. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa sebagian besar responden (71%) berjenis kelamin laki-laki, dengan usia didominasi usia antara 31 hingga 40 tahun yaitu sebanyak 61%. Selanjutnya jenjang pendidikan responden sebagian besar adalah sarjana, yaitu sebanyak 88%, dan masa kerja sebagian besar (42%) masih antara 1 hingga 10 tahun.

Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa kemampuan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi, dikategorikan cukup baik, karena kemampuan kerja tersebut ditentukan oleh kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja dengan rata – rata skor jawaban responden sebesar 3,96. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) mempunyai rata – rata skor jawaban sebesar 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi berdasarkan persepsi responden dengan indikator kemauan, kesetiaan dan kebanggaan secara umum berada pada kategori baik dengan nilai rata – rata jawaban responden sebesar 4,05. Sehingga dapat di katakan bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi dikategorikan baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai rata – rata skor jawaban sebesar 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi berdasarkan persepsi responden dengan indikator pekerjaan itu sendiri, pembayaran gaji, supervise dan teman sekerja secara umum berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata – rata jawaban responden sebesar 3,99. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi di kategorikan cukup baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) mempunyai rata – rata skor jawaban sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS *for windows* dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir berdasarkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Standardized Koefisien Regresi (B)	Sign.Parsial (A)	Keputusan Terhadap Hipotesis
Kemampuan Kerja ( $X_1$ )	0,535	0,002	Diterima
Komitmen Kerja ( $X_2$ )	0,678	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,602	0,003	Diterima
R	= 0,737		
R Square ( $R^2$ )	= 0,543		
F Hitung	= 14,644		
F Sign	= 0,000		

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel tersebut di atas, maka di peroleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,535X_1 + 0,678X_2 + 0,602X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja adalah 0,535. Nilai ini merupakan nilai positif yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten wakatobi. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa apabila variabel kemampuan kerjamenjadi lebih baik, sedangkan variabel bebas lainnya di katakan konstan, atau sama dengan nol, maka pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten wakatobi mengalami kenaikan sebesar 0,535 kali.
2. Koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja adalah 0,678. Nilai ini merupakan nilai positif yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten wakatobi. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa apabila komitmen kerjabaik, sedangkan variabel bebas lainnya di katakan konstan, atau sama dengan nol, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten wakatobi sebesar 0,678 kali.
3. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,602. Nilai ini merupakan nilai positif yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten wakatobi. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja terjadi kenaikan 1 kali, sedangkan variabel bebas lainnya di katakan konstan, atau sama dengan nol, maka variabel terikat yaitu kinerjapegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten wakatobi mengalami kenaikan sebesar 0,602 kali.

Koefisien determinasi dapat menjelaskan variabel dependen apabila ( $R^2$ ) > 50%. Dalam penelitian ini koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,786. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja auditor pada kantor Inspektorat Kabupaten Konawe Utara (Y) mampu dijelaskan oleh motivasi ( $X_1$ ), integritas ( $X_2$ ), dan

Sikap profesional ( $X_3$ ) sebesar 79% sedangkan selebihnya sebesar 21% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak di jadikan sebagai variabel dalam penelitian ini. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Quare Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.737	.543	.506	.506	.543	14.644	3	37	.000	1.817

Sumber : Data diolah

Pengujian hipotesis pertama ini yaitu untuk mencari pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada output perhitungan dengan tingkat alpha 5%. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini adalah :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	42.665	3	14.222	14.644	.000
	Residual	35.932	37	.971		
	Total	78.598	40			

Sumber : Data diolah

Hasil uji regresi dalam penelitian ini, di ketahui nilai uji F sebesar 14.644dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi.

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan program SPSS maka nilai signifikan parsial atau  $\alpha$  untuk variabel kemampuan kerja  $X_1$  sebesar  $0,002 < 0,05$ , dengan demikian maka hipotesis pertama yaitu kemampuan kerja berpengaruh positifdan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang diterima. Hal tersebut berarti jika kemampuan kerja, mengalami kenaikan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi yang lebih baik, sebaliknya jika kemampuan kerja mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi.

Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh nilai signifikan parsial atau  $\alpha$  untuk variabel komitmen kerja X2 sebesar  $0,000 < \alpha < 0,05$ , dengan demikian maka hipotesis kedua yaitu komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi, diterima. Hal tersebut berarti jika komitmen kerja, mengalami kenaikan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi, sebaliknya jika komitmen kerja mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi. Tujuan dari pada uji t atau uji secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi, dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha$  5%. Apabila signifikan maka terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel dependen, dan apabila tidak signifikan maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh nilai signifikan parsial atau  $\alpha$  untuk variabel kepuasan kerja X3 sebesar  $0,003 < \alpha < 0,05$ , dengan demikian maka hipotesis ketiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi, diterima. Berdasarkan hasil penelitian maka di peroleh bahwa variabel kemampuan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi. Hal tersebut berarti bahwa jika kemampuan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi, dan sebaliknya jika kemampuan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mengalami penurunan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angelina (2014) bahwa kemampuan kerja dan motivasi serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alim (2010), Nur Fitri (2010) dan Rizal Iskandar (2015) yang menyatakan bahwa secara bersama – sama, motivasi komitmen dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang terdiri dari indikator kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja berada pada kategori yang baik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pegawai yang bekerja dengan baik, merupakan pegawai yang mempunyai keterampilan yang tinggi di bidangnya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angelina (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Tirta dan Sholihin (2014), Ardini (2015) Alim dkk (2015) serta Angelina (2014) yang mengatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik, maka akan memiliki kinerja yang baik pula. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memiliki kemampuan kerja yang baik, pegawai dapat menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya serta dapat mendukung tujuan organisasi dalam menjalankan roda organisasi pemerintah, khususnya bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang. Selain itu, dengan kemampuan kerja yang memadai pegawai juga dapat mengasah kepekaannya dalam menganalisis masalah – masalah yang muncul dalam pekerjaannya dilapangan, sehingga ia dapat mengetahui apakah di dalam tugas itu, terdapat tindakan yang mengarah kepada kegagalan atau tidak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kompiani (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lastanty (2010) yang menyatakan bahwa dalam menjalankan tugas pegawai kemampuan yang khusus karena pekerjaan itu pada dasarnya telah menjadi pekerjaannya sehari-hari apalagi pekerjaan di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kebanyakan sarat dengan kepentingan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Berdasarkan hasil analisis, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dengan indikator yang terdiri dari kemauan, kesetiaan dan kebanggaan berada pada kriteria yang sangat baik. Indikator variabel penelitian yang paling baik memberikan pengaruh dalam memberikan kontribusi terhadap komitmen kerja kesetiaan dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang memiliki tanggung jawab yang besar, maka akan menunjukkan komitmen yang baik yang melekat pada dirinya secara utuh dan kuat dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang cukup baik tetapi masih perlu diperhatikan agar lebih matang karena berdasarkan hasil analisis tersebut diatas, dan pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan cara wawancara langsung, maka diperoleh keterangan bahwa terkadang masih ada intervensi secara politis yang dilakukan oleh pihak tertentu yang dilakukan pada saat penyusunan program kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Mulyono (2010) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Fahdy (2012), Sukriah dkk (2012) dan Subhan (2017) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana semakin tinggi atau baik komitmen pegawai terhadap organisasi, maka akan semakin baik kinerjanya. Komitmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai walaupun pegawai tersebut masih terpengaruh dengan penentu kebijakan dan sering adanya mutasi antar satuan kerja perangkat daerah. Disisi lain, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan artikel yang dituliskan oleh Lastanty (2010) dan Hardiningsih (2012) yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan indikator yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, pembayaran gaji, supervise dan teman sekerja berada pada kriteria yang baik. Karena secara kepuasan kerjasangat berpengaruh dalam berbagai sendi kehidupan serta mampu memberikan dampak yang positif, tidak terkecuali kegiatan para pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Apabila kepuasan kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi. Demikian pula jika kepuasan kerja menurun, maka akan menurunkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, dan berpengaruh secara utuh terhadap kinerja pegawai, terutama pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi dalam menjalankan tugasnya dilapangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2014) dan Rahayu (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marcellina dan Sugeng (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA**

Berbagai upaya telah dilakukan, untuk menghindari hal – hal yang dapat mengurangi hasil yang kurang baik dalam penelitian ini, namun tetap penulis akui masih banyak kekurangan.

1. Salah satu yang menjadi keterbatasan penelitian ini adalah tentunya masih banyak faktor atau variabel dengan berbagai indikatornya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga memungkinkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan faktor lain agar mendapatkan hasil yang lebih baik dimana hasil pengujian analisis regresi menunjukkan angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,543. Angka ini tergolong kecil, sehingga penelitian selanjutnya perlu untuk penambahan variabel lain yang bisa memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel lain dalam melakukan penelitian semisal *trust*, kompetensi, sikap kerja dan lingkungan kerja dengan membandingkan antara organisasi satu dengan yang lainnya, agar lebih menyempurnakan penelitian selanjutnya.

## VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, pembahasan dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, kemampuan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi. Artinya bahwa ketika kepuasan kerja mengalami kenaikan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya jika kepuasan kerja mengalami penurunan, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Wakatobi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.S.Moenir. 2013. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Aksara.
- Agus Ahmad, et al. 2011, *Pengembangan Masyarakat Islam* Bandung: Rosdakarya,
- Agus Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2013.
- Achmad Herry Buchory & Djaslim Saladin. (2010). *Manajemen Pemasaran*: Edisi As'ad. (2013). *Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi industri*. (Edisi Keempat). Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Dex, Shirley & Smith, Colin 2001. *Analysis of the Workplace Employee Relation Survey*. Research Papers in Management Studies Univesity of Cambrige
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Erly Suandy. 2013. *Perencanaan Pajak*. Salemba Empat : Jakarta.
- Ester Manik dkk. 2017. *The Impact of Motivation, Ability, Role Perception on Employee Performance and Situational Factor as Moderating Variable of Public Agency in Bandung, Indonesia*. *International Journal of Management Science and Business Administration* Volume 3, Issue 4, May 2017, Pages 65-73.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghazzawi, Issam. 2008. *Job Satisfaction Antecedents and Consequences: A New Conceptual Framework and Research Agenda*. *The Business Review*, , 11, 1-11.

- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE- Yogyakarta. Yogyakarta.
- Kusumawati Y. 2014. Modul Praktek Manajemen Data. Surakarta: UMS
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Mardikanto, Totok. 2015. Pemberdayaan Masyarakat. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Morgan, G Edward, S Mikhail. Clinical Anesthesiology. New York: MC Graw Hill; 2006
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). Management. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis, Jhon H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh– Jakarta : Selem Empat
- Sinamo, Jansen. (2011). Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Suwatno dan Donni J.P. 2011. *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Sugiyo (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto (2015). Dasar - dasar Kepemimpinan Administrasi. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Syed, M. A. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees in the sultanate of oman. *Psychology*, 1(4), 295-299.
- Sangadji, Etta Mamang. (2015). *Perilaku Konsumen – Pendekatan Praktis disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Umi Narimawati. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media
- Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A, (2000). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.
- Wexley KN, & Yukl GA. (2005). Perilaku organisasi dan psikologi personalia, Jakarta: Bina Aksara.
- Widodo. 2014. Ensiklopedia kepuasan pegawai. Edisi Revisi. Jakarta: Andi.
- Yani, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.