

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Work Competence and Work  
Engagement on Employees Performance*)**

**Ld. Abdul Manan**

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

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

**La Ode Kalimin**

[laodekalimin@yahoo.co.id](mailto:laodekalimin@yahoo.co.id)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Wahyuniati Hamid**

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

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Info Jurnal**

*Sejarah Artikel:*

Diterima

20-06-2019

Disetujui

21-07-2019

Dipublikasikan

15-08-2019

**Keywords:**

*work competence,  
work engagement,  
employees  
performance*

Klasifikasi JEL:

H10, H11

**Abstract**

*This study aims to: 1) find out and analyze the effect of competence and work engagement simultaneously on employees performance in the implementation of the social welfare problem management program (PMKS) at Wakatobi regency social service, 2) find and analyzing the effect of work competence on employees performance, 3) finding and analyzing the effect of work competence on employees performance. The analytical tool used is multiple regression. The result of the analysis shows that: 1) work competence and work engagement simultaneously have positive and significant effects on employees performance the implementation of the social welfare problem management program (PMKS) at Wakatobi regency social service, 2) work competence has positive and significant effects on employees performance, and 3) work engagement has negative and significant effects on employees performance.*

## **I. PENDAHULUAN**

Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Penilaian kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dapat diukur melalui kinerja pegawai. Wirawan (2012:7) mengemukakan bahwa: Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi.

Menurut Hasibuan (2005:94), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Swasto (2003:23), kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Kats dan Rosenweigh dalam Thoha (1998:222), mengatakan bahwa kemampuan bergantung pada keterampilan dan pengetahuan (*ability depends upon both skill and knowledge*), dua unsur yaitu pengetahuan dan keterampilan merupakan pencerminan dari kemampuan yang diperoleh dari pendidikan formal, dan non formal yang dapat menunjang peningkatan kecakapan. Melalui pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan lebih melekat dan langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan. Jadi kinerja yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal.

Menurunnya tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi dapat disebabkan karena kurangnya pegawai yang dilibatkan di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya organisasi lebih sering melibatkan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar pegawai yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil. Sethi (2016) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja. Ching (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja.

Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Dinas Sosial mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Berdasarkan data yang diperoleh, target PMKS tahun 2017 berkisar sebanyak 217 jiwa. Selama tahun 2017 Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi melalui APBD tahun 2017 telah menggelontorkan beberapa jenis bantuan usaha guna mengurangi jumlah PMK antara lain (a) Pemberian Bantuan untuk Individu dan Lembaga Pendukung Penyelenggara Kesejahteraan Sosial (b) Bantuan Kesejahteraan Bagi Keluarga Veteran (c) Pemberian bantuan modal bagi KUBE Keluarga Miskin. Ketiga kegiatan tersebut menasar sekitar 150 keluarga penerima manfaat (KPM). Tahun 2017 pula merupakan tonggak perdana pemerintah daerah menggelontorkan asuransi kesehatan/BPJS daerah untuk 8000 orang. Selain alokasi anggaran daerah, pemerintah pusat juga mengalokasikan bantuan pendidikan dan kesehatan bagi 19.612 KPM, 6572 KK bantuan beras sejahtera dan 47.529 jiwa bantuan kesehatan. Dari beragam bantuan baik itu bersumber dari daerah maupun pusat, jumlah PMKS yang keluar dari lingkaran kemiskinan sekitar 407 jiwa, target penurunan sekitar 217 jiwa PMKS dapat dilampaui. Untuk tahun 2017 kegiatan yang menyisir penanganan penyandang disabilitas tidak secara spesifik dilakukan oleh Dinas Sosial, hanya warga yang terkategori disabilitas seluruhnya berjumlah 1034 jiwa telah mendapat bantuan asuransi kesehatan atau BPJS melalui anggaran kemensos.

Berdasarkan laporan akuntabilitas kinerja menunjukkan bahwa pelaksanaan program PMKS yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi tidak mencapai 100%. Artinya bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi dalam pelaksanaan program PMKS belum optimal. Hal ini disebabkan karena dalam pelaksanaan program kegiatan yang ada pada tahun 2017 Dinas Sosial terdapat beberapa permasalahan, meliputi: data kemiskinan yang belum valid dan sinkron untuk penanganan kemiskinan, dalam penanganan kemiskinan SKPD belum semua menggunakan Data Base Kemiskinan, jumlah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang bertambah, dan masih adanya perbedaan persepsi kriteria pendataan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada petugas pendata.

Fenomena belum optimalnya kinerja pegawai diatas disebabkan karena berbagai faktor, diantaranya adalah kemampuan kerja dan keterlibatan kerja pegawai dalam pelaksanaan program PMKS di Kabupaten Wakatobi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapaiseseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Robbins(2009) kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berpengaruh kuat terhadap kinerja adalah kemampuan kerja pegawai itu sendiri. Organisasi harus mampu merencanakan dan mengelola sumber daya. Sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia, merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan organisasi yang sudah ditetapkan maka dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu ditingkatkan yaitu kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat lebih kreatif, inisiatif, penuh tanggung jawab dalam pekerjaan yang telah ditetapkan atau dipercayakan oleh organisasi. Dengan pengelolaan komponen yang baik dan terencana maka pegawai akan merasa ikut memiliki organisasi dan kinerja pegawai akan bisa meningkat.

Selain kemampuan kerja, keterlibatan kerja juga menjadi bagian penting dalam upaya pencapaian visi misi organisasi. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu (Lodahl & Kejner, 1965). Orang dengan keterlibatan kerja tinggi memfokuskan sebagian besar perhatian pada pekerjaan mereka sehingga menjadi benar-benar tenggelam dan menikmati pekerjaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Kristiani D.A Dkk (2013), Hasil penelitiannya menemukan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila kemampuan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Di dukung dengan penelitian Widiaswari (2011) menemukan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif namun lemah 0,420 dan berpengaruh signifikan 0.01.

Rizwan (2015) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Jika karyawan yang akan dilibatkan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan lebih baik untuk kinerja organisasinya secara keseluruhan di organisasi tempat bekerjanya. Di dukung dengan penelitian Stefanus Richard Marcus (2004) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun ada kesenjangan hasil penelitian oleh Saras (2013), menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian masih terdapat kontradiksi yang disebabkan oleh keragaman dalam pengukuran. Sehingga dianggap penting untuk diteliti dan diuji kembali dalam penelitian ini. Lebih lanjut pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibawa, dkk(2017) dimana hasil penelitian yang diperoleh membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi seseorang dilibatkan dalam suatu pekerjaan, maka semakin tinggi komitmen dan disiplin didalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu pengaruh antara variabel yang dikaji dalam penelitian ini sebgaiian besar peneliti telah menunjukkan korelasi yang positif antara keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai.

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

### **Kemampuan Kerja**

Menurut Kartono (1993:13) kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan, keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari anggota biasa." Pengertian ini lebih menekankan bahwa kemampuan pada dasarnya menyangkut aspek kekuatan, kecakapan, keterampilan teknis dan sosial.

Kemampuan kerja seorang dapat dikelompok menjadi 3 (tiga) kemampuan yang harus dikuasainya yaitu kemampuan pendidikan, keterampilan dan pengetahuan pengalaman (Riduwan, 2002:41). Menurut Hersey dan Blanchard dalam Agus (1995:5), mengatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Dalam pembentukannya, kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator, yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan social.

### **Definisi Keterlibatan Kerja**

Rottenbery dan Moberg (2007) menyebutkan bahwa konsep keterlibatan kerja dapat digunakan dalam menilai tingkat keterlibatan karyawan di seluruh pekerjaan sementara keterlibatan kerja terbatas pada pekerjaan tertentu. Sebenarnya, konstruksi keterlibatan pekerjaan harus dioperasionalkan berdasarkan jenis pekerjaan yang dimiliki responden dalam penelitian tertentu (Rottenbery and Moberg, 2007). Berdasarkan Rottenbery dan Moberg (2007), konsep keterlibatan kerja dapat digunakan dalam menilai tingkat keterlibatan karyawan di seluruh pekerjaan sementara keterlibatan kerja terbatas pada pekerjaan tertentu. Menurut Yoshimura (1966) indikator keterlibatan kerja terdiri dari: *behavioral, job involvement, emotional job involvement, cognitive job involvement*.

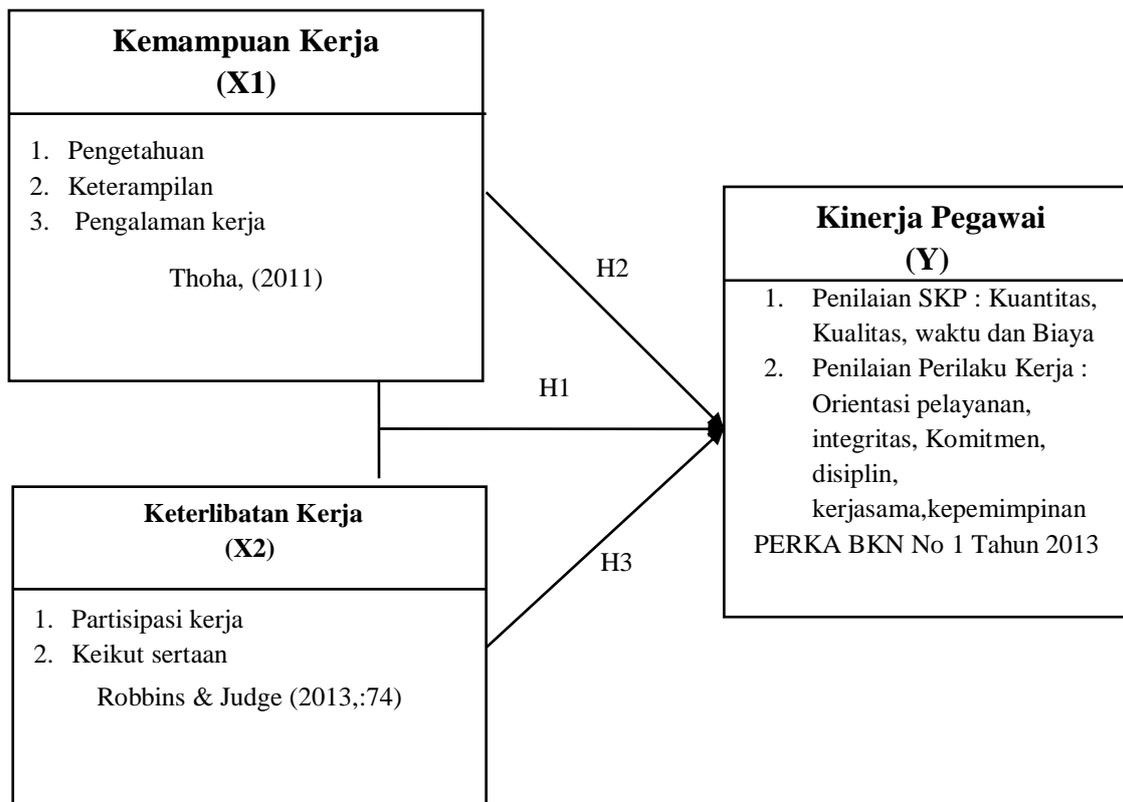
### **Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2007:76) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Simamora (2004:245) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Mathis dan Jackson (2001:87) definisi penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Tata cara penilaian kinerja pegawai adalah dengan menilai dua unsur, yaitu, Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi. Penilaian kinerja juga mencakup perilaku kerja, yang terdiri dari; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasamadan kepemimpinan.

### **Hubungan variable kemampuan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja pegawai**

Pada dasarnya kerangka konseptual penelitian ini dibangun berdasarkan kajian teoritis dan empirik sebagai dasar untuk merumuskan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian ini. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris, maka gambarkan kerangka konseptual berikut ini:



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

Hasil penelitian Rizwan (2015) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan yang akan dilibatkan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan lebih baik untuk kinerja organisasinya secara keseluruhan di organisasi tempat bekerjanya. Kristiani D.A Dkk (2013), Hasil penelitiannya menemukan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila kemampuan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Risqon (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersamaan. Dari Pernyataan di atas diduga Kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan maka hipotesis yang bisa di simpulkan adalah :

**H1. Kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Wijaya (1993:252), mengemukakan bahwa keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas latihan yang telah dialaminya. Sedangkan Zainun (1996:63), menyatakan bahwa kemampuan kerja antara lain ditentukan oleh mutu pekerjaan yang dapat digambarkan melalui tingkat dan jenis pendidikan. Selain pendidikan, latihan juga dapat membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Ivancevich dan Donnelly (1996:104), mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas&tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Risqon (2012)

melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersamaan. Dari Pernyataan di atas diduga Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan maka hipotesis yang bisa di simpulkan adalah :

**H2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Sethi (2016) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja. Ching (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Jika karyawan yang akan dilibatkan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan lebih baik untuk kinerja organisasinya secara keseluruhan di organisasi tempat bekerjanya. Dari Pernyataan di atas diduga Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan maka hipotesis yang bisa di simpulkan adalah :

**H3. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

### **III. METODE PENELITIAN**

Pedekatan penelitian ini adalah verifikasi dan penjelasan (*explanatory research*). Lokasi penelitian adalah daerah atau tempat dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka semua populasi sebanyak 40 orang di jadikan responden penelitian. Dengan demikian metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Pada penelitian ini menggunakan metode *multiple regression*.

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah yang lebih banyak yaitu 24 orang atau 60% dibandingkan dengan perempuan yang berjumlah 16 orang atau 40%. Berdasarkan karakteristik responden menurut usia, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkatan usia antara 41-50 tahun yakni sebanyak 18 orang atau 45%. Berdasarkan karakteristik responden menurut agama, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian beragama islam yakni sebanyak 40 orang atau 100%. Berdasarkan karakteristik responden menurut golongan, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pangkat golongan III/a yang berjumlah 11 orang atau 27,5%. Berdasarkan karakteristik responden menurut jabatan, diketahui bahwa sebagian besar responden menjabat sebagai staf yaitu sebanyak 19 orang atau 47,5% dan administrasi yakni sebanyak 10 orang atau 25%.

Mayoritas responden memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 17 orang atau 42,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga secara umum dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden sudah memahami kinerja masing – masing sebagai Pegawai Negeri Sipil, namun terdapat juga pegawai yang memiliki masa kerja di bawah 15 tahun sebanyak 15 orang sehingga perlunya dilakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai guna untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Selanjutnya mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebesar 25 orang atau 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki Aparatur Sipil Negara sudah memadai namun

sangat perlu dilakukan peningkatan SDM dengan cara mengadakan pelatihan dan memberikan kemudahan dalam melanjutkan pendidikan mereka kejenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden berdasarkan variabel kemampuan kerja menunjukkan bahwa rerata (*mean*) persepsi responden terhadap indikator dari variabel kemampuan kerja sebesar 3.99 yang berada pada kategori tinggi/baik artinya bahwa dari indikator pengetahuan tanggapan responden menyatakan pelatihan yang di berikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>) diketahui bahwa rerata (*mean*) persepsi responden terhadap indikator dari variable keterlibatan kerja sebesar 4,00 yang berada pada kategori tinggi/baik artinya dari indikator partisipasi kerja tanggapan responden bermakna para pegawai di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi. Selanjutnya berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diketahui bahwa rerata (*mean*) persepsi responden terhadap indikator dari variabel Kinerja Pegawai sebesar 4.08 yang berada pada kategori tinggi/baik artinya bahwa pada indikator orientasi pelayanan tanggapan responden bermakna bahwa pegawai di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi selalu dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan memuaskan.

Analisis selanjutnya dikaitkan dengan pengujian asumsi dalam analisis regresi linier berganda, yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa tidak ada asumsi yang terlanggar dalam penelitian ini, sehingga layak untuk dilanjutkan.

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) yaitu kemampuan kerja (X<sub>1</sub>), dan keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t <sub>Sig</sub>
Kemampuan kerja (X <sub>1</sub> )	0,932	0,000
Keterlibatan Kerja (X <sub>2</sub> )	-0,340	0,017
R = 0,766		N = 40
R-Square = 0,58		α = 0,05
F <sub>Sig</sub> = 0,000		

Sumber: Data primer diolah

Sesuai dari hasil penelitian didapatkan persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 3.136 + 0,932.X_1 + -0,340X_2$$

Nilai konstanta 3.136. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan kerja (X<sub>1</sub>), dan keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>), maka variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y) di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi sebesar 3.136 atau 13.6%. Nilai koefisien regresi (b<sub>1</sub>) variabel kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) adalah 0,932. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) satu kesatuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y) di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi sebesar 0,932 atau 93,2%, dengan asumsi bebas lainnya yaitu kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) adalah konstan.

Nilai koefisien regresi (b<sub>2</sub>) variabel keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>) adalah -0,340. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>) satu kesatuan maka akan mengakibatkan kenaikan

variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y) di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi sebesar -0,340 atau 34.0%, dengan asumsi bahwa bebas lainnya yaitu keterlibatan kerja (X2) adalah konstan/tetap.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila  $R = 0$  berarti diantara variabel bebas dengan variabel terikat tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R = 1$  berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.Uji R dan R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 <sup>a</sup>	,587	,565	,03992
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji R bernilai 0,766 dan R Square bernilai 0,587 hal ini menunjukkan bahwa korelasi ganda (pengaruh kemampuan kerja, dan keterlibatan kerja) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai  $R^2$  0,587 menunjukkan besarnya peran atau kontribusi kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ), mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 58,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 0.17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat, Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,084	2	,042	26,297	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,059	37	,002		
	Total	,143	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data primer diolah

Dalam tabel di atas menunjukan, hasil uji Ftest didapat  $F_{hitung}$  sebesar 26.297 dengan tingkat probabilitas p-value sebesar 0,000 dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $26.297 > 3.08$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka disimpulkan bahwa kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi.

Berdasarkan kriteria di atas, maka hipotesis 1 diterima, artinya Kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi.

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan melihat nilai probabilitas atau p-value dari masing-masing koefisien regresi variabel independen. Membandingkan nilai probabilitas (p-value) dari masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 maka berarti variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh angka t hitung variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 6.873, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $6.873 > 1,659$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar  $<$  0,05 ( $0,005 < 0,05$ ) maka disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kemampuan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi. Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

$H_0 ; p = 0$  ; Kemampuan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_1 ; p \neq 0$  ; Kemampuan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan kriteria di atas, maka hipotesis 2 diterima, artinya kemampuan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Yunikewaty, 2017. The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh pelatihan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di Disaster Biro Manajemen Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada wacana sains di bidang manajemen sumber daya manusia. Ini adalah penelitian penjelasan yang menjelaskan hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Diperlukan 34 karyawan sebagai sampel dengan menerapkan sampling jenuh sebagai metode. Data dianalisis dengan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan perangkat lunak PLS. Hasilnya menunjukkan pelatihan dan kemampuan memiliki efek langsung dan positif terhadap kinerja karyawan di Biro Manajemen Bencana Pusat Provinsi Kalimantan.

Hasil uji regresi pada tabel 5.12 diatas diperoleh angka t hitung variabel keterlibatan kerja (X2) sebesar -2.509, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $-2.509 > 1,659$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh negatif signifikan antara keterlibatan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara keterlibatan kerja(X2) dengan kinerja pegawai (Y) ) di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi, dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

$H_0 ; p = 0$  ; Keterlibatan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_1 ; p \neq 0$  ; Keterlibatan kerja (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan kriteria di atas, maka hipotesis 3 diterima, artinya keterlibatan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi.Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Jalal Hanaysha (2016), Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji efek dari keterlibatan kerja, pembelajaran organisasi, dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi di sektor pendidikan tinggi. Untuk mencapai tujuan ini, data yang terkumpul menggunakan survei online dari 242 karyawan di universitas negeri di Malaysia utara. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS dan Structural Equation Modeling (SEM). Temuan menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kemampuan sumber daya manusia yang mampu memperkuat dan memaksimalkan produktifitas yang dimiliki. Dengan demikian, kemampuan menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja dan produktifitas tinggi. Dengan demikian hasil temuan ini mendukung teori Robbins dan Judge (2008:58), terdapat dua macam kemampuan kerja yaitu "Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. tujuan dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, Visualisasi spesial, dan mengingat. Kemampuan fisik adalah kemampuan melaksanakan tugas&tugas yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, atau bakat&bakat serupa yang membutuhkan manajemen kemampuan fisik pegawai.

Menurut Wirawan (2012:6) "kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai". Wirawan (2012:7-8) mengemukakan bahwa :Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi.

Faktor-faktor yang diperoleh, seperti etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan. Selain itu,terdapat juga faktor-faktor lingkungan internal organisasi seperti strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi, dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai.Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan organisasi maupun perusahaan tergantung oleh kinerja pegawai. Agar dapat mencapai kinerja yang baik diperlukan adanya keterlibatan kerja yang baik daripegawai. Organisasi yang modern menghendaki keterlibatan pekerja dalam setiap kegiatannya. Menurut Robbin dan Judge (2015:164) "keterlibatan pekerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya".

Rizwan (2015) Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Jika karyawan yang akan dilibatkan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan lebih baik untuk kinerja organisasinya secara keseluruhan di organisasi tempat bekerjanya. Kristiani D.A Dkk (2013), Hasil penelitiannya menemukan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila kemampuan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Risqon (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Hasil analisis menunjukkan bahwa

kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersamaan.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel kemampuan kerja dari indikator pengetahuan tanggapan responden menyatakan pelatihan yang di berikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi, dari indikator keterampilan tanggapan jawaban responden bermakna pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu yang memberikan manfaat untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi, indikator pengalaman kerja tanggapan jawaban responden bermakna pegawai Pegawai Negeri Sipil di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi, mampu menguasai pekerjaan dengan baik dengan menggunakan potensi yang ada,

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel keterlibatan kerja dari indikator partisipasi kerja tanggapan responden bermakna para pegawai di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi. siap menerima resiko dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, dari indikator keikutsertaan tanggapan rsponden bermakna bahwa para pegawai di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi,selalu bersikap ramah dan menjaga hubungan kerja antara sesama rekan kerja serta menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan tujuan penelitian kedua yang dilakukan menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu ditingkatkan yaitu kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat lebih kreatif, inisiatif, penuh tanggung jawab dalam pekerjaan yang telah ditetapkan atau dipercayakan oleh organisasi. Dengan pengelolaan komponen yang baik dan terencana maka pegawai akan merasa ikut memiliki organisasi dan kinerja pegawai akan bisa meningkat.

Wijaya (1993:252), mengemukakan bahwa keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas latihan yang telah dialaminya. Sedangkan Zainun (1996:63), menyatakan bahwa kemampuan kerja antara lain ditentukan oleh mutu pekerjaan yang dapat digambarkan melalui tingkat dan jenis pendidikan. Selain pendidikan, latihan juga dapat membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Ivancevich dan Donnelly (1996:104), mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas&tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Risqon (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersamaan.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel kemampuan kerja dari indikator pengetahuan tanggapan responden menyatakan pelatihan yang di berikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi, dari indikator keterampilan tanggapan jawaban responden bermakna pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu yang memberikan manfaat untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi, indikator pengalaman kerja tanggapan jawaban responden

bermakna pegawai Pegawai Negeri Sipil di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi, mampu menguasai pekerjaan dengan baik dengan menggunakan potensi yang ada,

Hasil penelitian ini sesuai seperti yang diungkapkan Atya Nur Aisha, Pamoedji Hardjomidjojo, and Yassierli, 2013. *Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris efek dari kemampuan kerja, kondisi kerja, motivasi, dan insentif untuk kinerja. Dalam penelitian ini kemampuan kerja terdiri keterampilan dan kemampuan, pengalaman kerja; situasi kerja termasuk pengawasan, budaya organisasi, beban kerja, fisik kondisi, fasilitas; motivasi seperti persepsi usaha, tujuan, keadilan, penguatan; insentif terdiri dari prestasi, karir dan promosi, kemajuan, penghargaan, otoritas dan otonomi, kelompok kerja, keamanan kerja, insentif keuangan; kinerja dalam hal kuantitas dan kualitas, kehadiran, waktu pengelolaan. Itu hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, insentif dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap karyawan kinerja. Selanjutnya, temuan itu juga mengungkapkan hal itu beban kerja, fasilitas, dan harapan memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Sementara itu, kelompok kerja, gaji, pekerjaankeamanan, pencapaian, keadilan, dan tujuan memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan penelitian ketiga yang dilakukan menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti berpengaruh negatif dan signifikan. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa Keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya (psikologis) dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi dan menganggap tingkat penampilannya dianggap penting untuk harga diri. Tingkat keterlibatan yang tinggi menunjukkan bahwa individu yang peduli untuk pekerjaannya, yang memiliki dampak pada produktivitas yang tinggi. Lebih tinggi kepuasan kerja, lebih rendah akan absensi dan perputaran karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins (2013:74) meskipun hasil penelitian ini ber efek negatif tetapi berpengaruh signifikan, yang mana tingkatan seseorang dalam mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan mempertimbangkan tingkat kinerja mereka dianggap penting. Karyawan dengan tingkat tinggi keterlibatan kerja sangat mengidentifikasi dengan dan benar-benar peduli tentang jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel keterlibatan kerja dari indikator partisipasi kerja tanggapan responden bermakna para pegawai di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi. siap menerima resiko dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, dari indikator keikutsertaan tanggapan rsponden bermakna bahwa para pegawai di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi,selalu bersikap ramah dan menjaga hubungan kerja antara sesama rekan kerja serta menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu. Hasil penelitian ini sesuai yang diungkapkan oleh Robbins (2013:74), menjelaskan bahwa tingkatan seseorang dalam mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan mempertimbangkan tingkat kinerja mereka dianggap penting. Karyawan dengan tingkat tinggi keterlibatan kerja sangat mengidentifikasi dengan dan benar-benar peduli tentang jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Sethi (2016) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja.

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

Penelitian ini dilakukan terbatas pada pegawai Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi. Sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan karena hasilnya akan berbeda jika dilakukan penelitian pada obyek yang berbeda.

## VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pelaksanaan Program Penanggulangan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada Dinas Sosial KabupatenWakatobi.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Wakatobi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintahan.
- Lembaga Administrasi Negara. 2004. Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI). Buku 3. Jakarta: LAN.
- Malthis, Robert L. and Jackson, John H. (2004). *Human Resource Management. 9<sup>th</sup> Edition*. Alih Bahasa Jimmy Sadeli Cs. PT Salemba Empat. Jakarta
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, Vol. 14(4), 389–414
- Moenir, H.A.S. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Dijabarkan dalam Perka BKN (Badan Kepegawaian No. 1 Tahun 2013) <http://www.bkn.go.id>. Akses November 2017.
- Peraturan Pemerintah (2000), Daftar Urutan Kepangkatan (DUK), dan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3). No. 100, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. <http://www.bkn.go.id>. Akses November 2017
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbin, S.P., & Judge, T.A. 2009. *Organizational Behavior*, Pearson Education, inc Upper Saddle River, New Jersey United States of America.
- Robbins, S, P, (2009), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta Robbins,
- Robbins, P. Stephen, (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Rottenberry, Paul F dan Philip J.Moberg. 2007. *Assesing The Impact Of Job Involvement On Performance*. *Management Research News Journal*, Vol 30, No.3 Hal 204 – 2015.
- Sedarmayanti (2013). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung : Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*. Disahkan di Jakarta pada tanggal 15 Januari 2014.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Yoshimura, Atsuko. (1996). *A Review and Proposal of Job Involvement*. *KEIO Business Review*, 33, 1 diakses 3 Desember 2017).