

# The Influence Of Competence, Work Discipline, And Organizational Commitment On The Performance Of Civil Servants (ASN) In The Government Of North Bengkulu Regency

## Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Utara

Shara Lanumasyah<sup>1)</sup>, Sigit Nugroho<sup>2)</sup>, Praningrum<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu

\*Corresponding Author: [Sharalanumasyah@gmail.com](mailto:Sharalanumasyah@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of work ability, work discipline, and organizational commitment on the performance of State Civil Apparatus (ASN). This research employs a quantitative descriptive approach using a survey method. Data were collected through a questionnaire distributed to 315 ASN employees in North Bengkulu Regency. The data analysis methods used include descriptive analysis and multiple regression analysis. The results indicate that: (1) Work ability has a positive and significant effect on ASN performance in North Bengkulu, suggesting that ASN employees with higher work abilities tend to exhibit better performance; (2) Work discipline has a positive and significant impact on ASN performance in North Bengkulu, meaning that an increase in work discipline among ASN employees corresponds with improved performance; (3) Organizational commitment has a positive and significant effect on ASN performance in North Bengkulu, indicating that greater organizational commitment among ASN employees enhances their performance; and (4) Work ability, work discipline, and organizational commitment collectively have a significant effect on ASN performance in North Bengkulu. This implies that improvements in ASN work ability, work discipline, and organizational commitment will collectively enhance their performance.

**Keywords:** Ability, Work, Discipline, Organizational Commitment, Performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 315 pegawai ASN di Kabupaten Bengkulu Utara. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Bengkulu Utara, menunjukkan bahwa pegawai ASN dengan kemampuan kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Bengkulu Utara, yang berarti bahwa peningkatan disiplin kerja di kalangan pegawai ASN sejalan dengan peningkatan kinerja; (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Bengkulu Utara, mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang lebih besar di antara para pegawai ASN akan meningkatkan kinerja mereka; dan (4) Kemampuan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Bengkulu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi ASN secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja mereka

**Kata kunci:** Kemampuan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja

### PENDAHULUAN

Dalam konteks sebuah organisasi pemerintahan, peran pegawai menjadi faktor krusial yang mendorong segala kegiatan organisasional. Keberhasilan suatu entitas organisasi sangat bergantung pada kinerja individu-individu yang menjadi bagian dari

organisasi tersebut. Sebagaimana diuraikan oleh Dessler (2002), kinerja menjadi ukuran yang signifikan dalam menilai hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat dijadikan alat perbandingan untuk mengukur prestasi kerja yang relatif.

Dalam kerangka regulasi di Indonesia, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang mengubah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian memberikan definisi yang jelas terkait pegawai negeri. Menurut undang-undang tersebut, pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya, serta menerima gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tidak hanya itu, Undang-Undang tersebut juga menekankan bahwa pegawai negeri sipil memiliki peran penting sebagai pelayan masyarakat, dengan setia kepada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Amanat ini mengindikasikan bahwa pegawai negeri sipil diharapkan dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan nasional, dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat serta menjunjung tinggi prinsip-prinsip dasar negara. Dengan demikian, keberhasilan organisasi pemerintahan tidak hanya tergantung pada struktur dan kebijakan, melainkan sangat bergantung pada dedikasi dan kinerja pegawai negeri sipil yang menjalankan tugasnya sebagai servis publik dengan integritas dan loyalitas yang tinggi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 menetapkan tugas dan peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai elemen yang sangat penting dalam melaksanakan kebijakan publik. Dalam undang-undang tersebut, ditegaskan bahwa ASN memiliki tanggung jawab sebagai pelaksana kebijakan publik, yang melibatkan penyediaan pelayanan publik yang berkualitas, profesional, serta peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Dengan kata lain, ASN diharapkan dapat menjadi tulang punggung dalam menjalankan fungsi-fungsi kunci pemerintahan dan pembangunan. Sebagai pelaksana kebijakan publik, ASN diharapkan mampu memberikan pelayanan yang tidak hanya berkualitas tetapi juga dilakukan dengan profesionalisme. Selain itu, ASN juga diamanahkan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas, menunjukkan peran yang sangat integral dalam proses penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Optimalitas kinerja ASN menjadi kunci untuk menunjang kelancaran pemerintahan, pelayanan publik yang efektif dan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Ketika ASN bekerja secara optimal, organisasi pemerintahan dapat beroperasi dengan efisien, memberikan pelayanan yang memenuhi kebutuhan masyarakat, dan berkontribusi positif terhadap pembangunan nasional. Dengan demikian, peran ASN tidak hanya bersifat administratif tetapi juga strategis dalam mewujudkan tujuan-tujuan pemerintahan dan pembangunan di tingkat nasional.

Peningkatan kinerja merupakan upaya yang dilakukan oleh setiap organisasi, baik itu swasta maupun instansi pemerintah, dalam mencapai tujuan mereka. Keberhasilan dalam usaha ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan salah satu faktor kunci adalah tenaga kerja atau pegawai (Robbins, 2015). Menurut Hessel (2007), sejumlah faktor memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja, termasuk motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Sementara itu, menurut Gibson (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja melibatkan aspek-individu seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

Kemampuan karyawan sangat penting dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang tinggi. Robbins (2015) menyatakan tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Lebih lanjut Robbins (2015) menjelaskan kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001), kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sebab seseorang yang memiliki kemampuan akan lebih siap menghadapi segala situasi dalam pekerjaannya.

Teori tersebut juga diperkuat oleh penelitian terdahulu membuktikan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat pada studi yang telah dilakukan diantaranya oleh Putra (2015) bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan juga dengan hasil penelitian Fajar (2010) mengatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan hasil penelitian Nuryasin, Ruhana, & Ika (2016) dan Kristiani, Pradhanawati, & Wijayanto (2013) mengatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun tidak semua penelitian terdahulu menyatakan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ada juga penelitian terdahulu menyatakan kalau kemampuan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi seperti penelitian Sekartini (2016) yang menyatakan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kemampuan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Suparno, 2015). Sinambela (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sikap disiplin kerja yang baik maka diharapkan pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien dan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian (2013) menyatakan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal dan sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hariandja (2000) peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil, dan bertanggung. Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang diganti menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Peraturan disiplin pegawai Negeri telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangannya tidak boleh dilanggar, Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja Pegawai secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai.

Hasil uji yang telah dilakukan oleh Irwanto *et al.* (2018) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa, semakin baik disiplin pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan tersendiri bagi organisasi pada umumnya.

Komitmen organisasi juga berperan penting pada kinerja pegawai (Ramadhan, 2017). Menurut Mouday, Porter, dan Steers (1982), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Khan, 2010).

Menurut Griffin (2004) bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Sopiah (2008), komitmen organisasi yang baik akan membuat semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi akan tetap terjaga. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), komitmen organisasi adalah tingkatan sampai mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan kuat untuk selalu bersama organisasi tersebut.

Teori tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Meutia (2019), Rashid (2003), Sahyoni & Supartha (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis (2018) dan Giri (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwibawa, Agung & Sapta (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari semua penelitian tersebut terlihat bahwa ada perbedaan hasil yang didapatkan dan akan menjadi *gap* dalam penelitian yang akan dilakukan.

Kemampuan, disiplin kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja. Robbins & Judge (2014), menjelaskan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja diantaranya adalah komitmen organisasi dan kemampuan /keahlian serta pengetahuan. Sopiah (2008) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor cara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*.

Selain kemampuan, disiplin kerja dan komitmen organisasi menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki organisasi dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Luthans (2010) yang menyatakan bahwa baik penelitian masa lalu maupun penelitian terakhir mendukung pengaruh komitmen organisasi terhadap hasil yang diinginkan, seperti kinerja serta berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah serta kemangkiran kerja. Berdasarkan pendapat di atas, bahwa komitmen berhubungan dengan kinerja pegawai. Namun demikian, komitmen mempunyai hubungan secara langsung terhadap kinerja pegawai (Porter *et al.*, 2000).

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Nuryasin (2016), yang menyatakan kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan hasil penelitian Septiawan *et al.* (2022) dan Widyaningrum (2012) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sama halnya dengan hasil penelitian Coenraad (2016), yang menyatakan kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Septiawan *et al.* (2022) Disiplin kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan komitmen organisasi, maka secara simultan akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun penelitian mengenai pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan komitmen

organisasi terhadap kinerja secara simultan belum ada dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian mengenai pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja secara simultan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang telah diberikan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Robbins, 2015). Menurut Kasmir (2016), kinerja mencakup hasil kerja dan perilaku kerja yang berhasil dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama suatu periode tertentu. Rivai (2005) mendefinisikan kata "kinerja" sebagai terjemahan dari kata "*performance*" yang berasal dari kata kerja "*to perform*" dengan beberapa konsep, termasuk melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), memenuhi atau melaksanakan kewajiban sesuai niat atau nazar (*to discharge or fulfill; as vow*), melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*), dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person or machine*).

Menurut Fahmi (2018), kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented maupun *non profit oriented*, yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Uno dan Lamatenggo (2014), kinerja mencakup aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja, atau prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Amstrong dan Baron (2016), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Dessler (2002), kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu. Secara relatif, kinerja dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja individu merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang terhadap sasaran atau tugas yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Kinerja individu dianggap sebagai dasar dari kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, serta harapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu (Gibson, 2016).

Dari beberapa pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada penelitian ini adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Bengkulu Utara dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **Kemampuan Kerja**

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 2016). Kemampuan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, menurut Robbins (2015) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun atas dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Greenberg dan Baron (2007) juga mendefinisikan *abilities mental and physical capacities to perform various task* (kemampuan adalah kapabilitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas). Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik. Menurut Kreitner (2005) kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang.

## **Disiplin Kerja**

Berdasarkan etimologi tersebut disiplin adalah sebuah sikap yang menghendaki seorang pegawai untuk senantiasa patuh dan menerapkan aturan organisasi untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Agustini (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Sutrisno (2019) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Sedangkan menurut Moenir (2012) disiplin kerja adalah bentuk sikap taat terhadap aturan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sebuah sikap dalam menjalankan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan sebuah prestasi dan berdampak pada kinerja.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Nitisemito (2008) kedisiplinan diartikan sebagai sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2004).

## **Komitmen Organisasi**

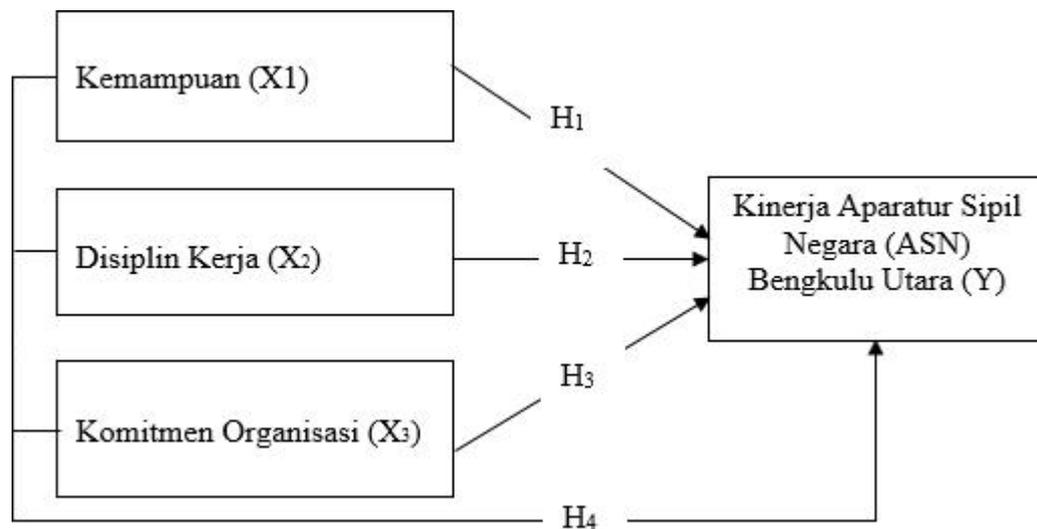
Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan sikap sekaligus keputusan yang menjadi bagian organisasi, suatu keinginan atau kehendak untuk mewujudkan kinerja tinggi sebagai bagian yang harus ditumbuhkembangkan dalam organisasi dan sebagai suatu keyakinan yang diterima sebagai nilai sekaligus tujuan yang harus dicapai oleh organisasi (Luthans, 2010). Darmawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Imanni dan Witjaksono (2013), komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama (Busro, 2018). Menurut Triatna (2016) Komitmen organisasi merupakan suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi.

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Komitmen organisasi merupakan cerminan sikap dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan memiliki proses terus menerus serta memihak pada satu organisasi dan memberikan segala kemampuan yang dimilikinya kepada organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Pengertian tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2014), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

## **Kerangka Analisis**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu, Kemampuan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yang diberikan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Bengkulu Utara. Kemudian diuji hipotesis yang terdiri dari uji t dan Determinan (R<sup>2</sup>).



*Sumber:* Mani (2017); Fajar (2010); Nurvasin (2016); Efawati (2020); Widyaningrum (2012); Devy (2017); Apalia (2017); Nova (2017); Sekartini (2016); Giri (2011); Suzanto (2011); Muis (2018); Meutia (2019); Septiawan *et al.* (2022)

**Gambar 1. Kerangka Analisis**

### Hipotesis

H1: Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Bengkulu Utara.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Bengkulu Utara.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Bengkulu Utara.

H4 : Kemampuan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Bengkulu Utara.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan- penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur –prosedur statistik atau dengan cara kuantitatif lainnya. Metode penelitian ini secara umum lebih dikenal dengan metode survey yang berusaha untuk mengumpulkan fakta – fakta dari fenomena-fenomena yang ada dan mencari keterangan- keterangan secara factual dengan cara menunggu munculnya fenomena atau mencatat kejadian yang di survey. Metode survey membedah dan menguliti serta menggali masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek- praktek yang sedang berlangsung (Sugiyono, 2013).

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh objek yang diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan *cluster area sampling*. *Cluster area sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian statistik di mana populasi dibagi menjadi kelompok-kelompok yang disebut cluster atau area, dan sampel diambil dari beberapa cluster yang dipilih secara acak (Sugiyono, 2013). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan untuk pengambilan sampel karena tidak perlu mengakses setiap elemen individu dari populasi secara langsung. *Cluster* dipilih secara acak untuk mewakili variasi dalam populasi, dan semua elemen dalam cluster yang dipilih dimasukkan dalam sampel. Meskipun cluster mungkin memiliki variasi internal yang signifikan, teknik ini masih dianggap efisien dalam situasi di mana populasi tersebar luas atau sulit dijangkau.

Agar memudahkan dalam menentukan jumlah sampel yang representatif digunakan pertimbangan jumlah indikator. Ferdinand (2006) sampel penelitian dapat diambil 5 sampai 10 dari jumlah indikator. Artinya, jumlah sampel minimum untuk 1 indikator adalah sebanyak 5 orang dan maksimum sebanyak 10 orang. Mengingat banyaknya jumlah indikator yang digunakan yakni sebanyak 63 indikator, maka digunakan sampel minimum 5. Dari hasil perkalian indikator dan jumlah sampel minimum, diperoleh sampel penelitian sebanyak 315 orang ( $5 \times 63 = 315$ )

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda. Sugiyono (2013) menjelaskan Regresi linier berganda adalah ukuran statistik digunakan untuk menguji hubungan variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel independennya lebih dari satu, regresi yang dihasilkan adalah regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis regresi dipilih sebagai metode utama untuk mengevaluasi dampak kemampuan, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Bengkulu Utara.

#### 1. Hasil Analisis Regresi

Penggunaan analisis regresi dalam konteks ini memberikan kerangka kerja yang kuat untuk mengidentifikasi sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap hasil kerja ASN. Berikut adalah hasil analisis regresi yang dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1

**Tabel 1. Output Hasil Analisis Regresi**

No	Variabel		Koefisien (Beta)	Keterangan
1	Kemampuan ( $X^1$ )	$\beta^1$	0,544	Positif
	Disiplin Kerja ( $X^2$ )	$\beta^2$	0,179	Positif
	Komitmen Organisasi ( $X^3$ )	$\beta^3$	0,334	Positif

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (diolah)

Dalam hasil analisis regresi, koefisien Beta digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (kemampuan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi) dengan variabel dependen (kinerja ASN). Di sini, koefisien Beta menunjukkan seberapa besar perubahan dalam variabel dependen yang diharapkan terjadi sebagai respons terhadap satu satuan perubahan dalam variabel independen, dengan mengontrol efek dari variabel independen lainnya. Pada penelitian ini, digunakan nilai koefisien regresi *standardized* (terstandarisasi).

Terdapat berbagai alasan mengapa koefisien regresi yang “distandarisasi” digunakan dalam model regresi. Salah satu alasannya adalah karena koefisien regresi yang distandarisasi menyediakan informasi yang lebih mudah diinterpretasikan tentang kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Field, 2013). Dengan mengubah skala variabel independen dan variabel dependen ke dalam skala yang sama, koefisien regresi yang distandarisasi memungkinkan perbandingan yang lebih mudah antara efek variabel independen. Selain itu, interpretasi koefisien regresi yang “distandarisasi” menjadi lebih sederhana, karena mereka memberikan informasi tentang seberapa banyak perubahan dalam variabel dependen (dalam satuan standar) yang terkait dengan satu satuan standar perubahan dalam variabel independen (Tabachnick & Fidell, 2019). Dalam konteks penanganan masalah multikolinieritas, penggunaan koefisien regresi yang distandarisasi dapat membantu meminimalkan efek dari masalah tersebut karena skala yang sama digunakan untuk semua variabel (Kleinbaum et al., 2007).

Dari Tabel 1 diperoleh persamaan regresi (*standardized*) dalam penelitian ini yang diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 0,544X^1 + 0,179X^2 + 0,334X^3$$

Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa kemampuan ( $X^1$ ) memiliki koefisien Beta tertinggi sebesar 0,544. Nilai ini menunjukkan pengaruh positif. Nilai koefisien regresi ( $b^1$ ) sebesar 0,544, bermakna bahwa jika kemampuan ( $X^1$ ) meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Selanjutnya, disiplin kerja ( $X^2$ ) memiliki koefisien Beta yang paling rendah, yaitu nilai positif sebesar 0,179. Hal ini menandakan bahwa semakin baik Nilai koefisien regresi ( $b^2$ ) sebesar 0,179, bermakna jika disiplin kerja pegawai semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Terakhir, komitmen organisasi ( $X^3$ ) memiliki koefisien Beta tertinggi kedua, yaitu nilai positif sebesar 0,334. Nilai koefisien regresi ( $b^3$ ) sebesar 0,334, bermakna jika komitmen organisasi pegawai semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa selain kemampuan dan disiplin kerja, komitmen organisasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja ASN di Kabupaten Bengkulu Utara.

## 2. Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini, pengujian pengaruh simultan digunakan uji signifikansi keseluruhan model menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk menilai apakah setidaknya satu variabel independen dalam model memberikan kontribusi yang signifikan terhadap menjelaskan variabilitas variabel dependen. Hasil pengujian dirangkum pada Tabel 2.

**Tabel 2. Output Nilai F-hitung dan Probabilitasnya**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	16911.667	3	5637.22	6238.073	.000 <sup>a</sup>
	Residual	281.045	311	.904		
	Total	17192.711	314			

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian kelayakan menunjukkan bahwa nilai koefisien model adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hasil ini berarti model regresi yang digunakan adalah layak. Model regresi yang layak dan dapat diandalkan berarti model mampu menjelaskan atau memprediksi hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini juga berarti bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen adalah signifikan. Hal ini berarti hipotesis penelitian diterima.

### 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam data. Nilai R-squared yang tinggi menunjukkan bahwa model cocok dengan data dengan baik. Hasil pengujian koefisien determinasi ditampilkan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted Square</b>	<b>R</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.616		4.859

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (diolah)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,618. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variasi perubahan pada variabel dependen (kinerja ASN di Bengkulu Utara) sebesar 61,8 persen dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel independen (kemampuan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi). Sedangkan sisanya sebesar 38,2 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

### 4. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk membuat keputusan tentang suatu pernyataan atau asumsi yang diajukan terhadap suatu populasi berdasarkan data sampel. Hasil pengujian hipotesis penelitian disajikan pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Nilai t-hitung</b>	<b>P-value</b>	<b>Keterangan</b>
-----------	-----------------	-----------------------	----------------	-------------------

1	Kemampuan ( $X^1$ ) Disiplin	4,988	0,000	Signifikan
2	Kerja ( $X^2$ )	16,397	0,000	Signifikan
3	Komitmen Organisasional ( $X^3$ )	20,254	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (diolah)

1. Dalam hasil analisis regresi, nilai t-hitung dan P-value digunakan untuk mengevaluasi signifikansi statistik dari masing-masing koefisien regresi. Nilai t- hitung menunjukkan seberapa jauh koefisien regresi dari nol, sementara P-value menunjukkan seberapa signifikan koefisien regresi tersebut. Dari Tabel 4. Nilai t-hitung untuk kemampuan ( $X^1$ ) adalah 28,140 dengan P-value sebesar 0,000. Nilai P-value  $0,000 < \alpha 0,05$ , berarti bahwa kemampuan individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Kabupaten Bengkulu Utara. Lebih lanjut, nilai t-hitung yang positif menandakan bahwa adanya peningkatan dalam kemampuan individu secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kemampuan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Nilai t-hitung untuk disiplin kerja ( $X^2$ ) sangat tinggi, yaitu 15,282, dengan P- value yang sangat kecil, yaitu 0,000. Nilai P-value  $0,000 < \alpha 0,05$ , hal ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja ASN di Kabupaten Bengkulu Utara. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi juga kinerja ASN. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menggalakkan budaya kerja yang disiplin dan mengimplementasikan sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Nilai t-hitung untuk komitmen organisasi ( $X^3$ ) adalah 21,537, dengan P-value sebesar 0,000. Nilai P-value  $0,000 < \alpha 0,05$ , hasil ini berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja ASN di Kabupaten Bengkulu Utara. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin tinggi pula kinerja ASN. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun dan memelihara ikatan yang kuat antara pegawai dengan organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

## Pembahasan

### Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan seseorang, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapainya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai ASN. Hal ini konsisten dengan penemuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kemampuan individu memegang peranan krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas ASN (Dessler, 2017).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa kemampuan ASN di Kabupaten Bengkulu Utara sudah berada pada kategori “sangat mampu” (rata-rata 4,21). Hasil ini berdampak pada tingginya persepsi responden terhadap variabel kinerja. Rata-rata perolehan jawaban responden terhadap kinerja ASN adalah sebesar 4,19 (tinggi). Capaian kinerja yang baik tersebut karena pegawai ASN sudah melaksanakan pelayanan maksimal kepada masyarakat berdasarkan wilayah kerjanya masing-masing. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi pada dimensi orientasi pelayanan sebesar 4,22 (sangat baik). Pelayanan yang sangat baik ini didukung oleh kemampuan ASN yang baik pula karena dengan kemampuan yang baik dapat mempermudah ASN melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik.

Perbedaan antara fenomena latar belakang yang menggambarkan kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Kabupaten Bengkulu Utara sebagai tidak optimal dan hasil penelitian yang menunjukkan kinerja mereka sebagai baik dapat dijelaskan melalui beberapa perspektif terkait fokus pengukuran dan indikator yang digunakan. Fenomena latar belakang cenderung menyoroti kelemahan dalam hal ketidaksesuaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan indikator kinerja individu (IKI) dan kurangnya analisis yang mendalam terhadap efisiensi penggunaan anggaran. Ini merupakan masalah struktural dan administratif yang lebih terkait dengan proses manajemen kinerja. Sementara itu, hasil penelitian mungkin lebih terfokus pada pencapaian target formal dan indikator kuantitatif yang menunjukkan keberhasilan tertentu.

Selain itu, perbedaan metodologi dalam pengukuran kinerja juga bisa menjadi penyebab perbedaan ini. Penelitian yang menyatakan kinerja ASN sudah baik mungkin menggunakan kriteria penilaian yang lebih terukur, seperti produktivitas individu atau kepatuhan terhadap tugas spesifik. Sementara fenomena latar belakang lebih menyoroti faktor manajerial yang lebih sulit diukur, seperti kualitas pelaporan kinerja dan analisis faktor efisiensi anggaran, yang mungkin tidak dijadikan fokus utama dalam penelitian. Hal ini menyebabkan kesenjangan antara bagaimana proses dikelola dan bagaimana hasil kinerja dicapai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Bengkulu Utara. Konsep disiplin kerja mencakup ketaatan, ketekunan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh ASN, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik di Kabupaten Bengkulu Utara.

Dari hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa disiplin kerja pegawai ASN di Bengkulu Utara sudah berada pada kategori sangat baik (rata-rata 4,22). Kedua aspek disiplin kerja pegawai telah dijalankan secara memadai oleh pegawai, sehingga tidak menjadi hambatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dari sisi ketepatan waktu, pegawai ASN melaksanakan tugas tepat waktu dan dari tanggung jawab, pegawai ASN melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Disiplin kerja yang baik dari pegawai ASN di Kabupaten Bengkulu Utara tersebut berdampak pada pencapaian kinerja pegawai ASN itu sendiri. Dengan capaian kinerja yang berkategori sangat baik, pegawai dinilai sudah dapat bekerja dengan baik, terutama memberikan pelayanan kepada Masyarakat sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Kinerja ASN ini juga ditunjukkan dengan loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas. Wujud dari loyalitas ini adalah menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan penuh disiplin kerja yang tinggi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Bengkulu Utara. Konsep komitmen organisasi mencakup kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, ASN cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka serta memiliki motivasi yang kuat untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Dari hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa komitmen organisasi pegawai ASN di Bengkulu Utara sudah berada pada kategori sangat baik (rata-rata 4,21). Aspek-aspek komitmen organisasi pegawai telah dinilai tinggi oleh responden, mulai dari afektif, normatif hingga kontinuan. Komitmen organisasi ASN yang tinggi ini juga ditunjukkan dengan loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas. Mereka bekerja dengan tanggungjawab penuh sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Komitmen organisasi yang tinggi dari pegawai ASN di Kabupaten Bengkulu Utara tersebut juga berdampak pada pencapaian kinerja pegawai ASN itu sendiri. Dengan capaian kinerja yang berkategori sangat baik, pegawai dinilai sudah dapat bekerja dengan baik, terutama memberikan pelayanan kepada masyarakat dan loyalitas kerja pegawai itu sendiri.

### **Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil ini menyoroti pentingnya faktor-faktor tersebut dalam konteks kinerja ASN di Kabupaten Bengkulu Utara. Dalam diskusi ini, akan dieksplorasi lebih lanjut implikasi temuan ini serta relevansinya dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Pertama-tama, kemampuan kerja menempati peran krusial dalam menentukan kinerja ASN. Kemampuan kerja mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan kemampuan pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di Kabupaten Bengkulu Utara. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan landasan yang kuat bagi pengambil keputusan dalam merancang program-program pelatihan dan pengembangan kemampuan yang tepat guna.

Penjelasan dari Blanchard dan Hersey (1995) mengenai kemampuan kerja memberikan gambaran yang jelas tentang konsep tersebut. Kemampuan kerja tidak hanya sekadar memiliki keterampilan atau pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan tersebut secara efektif dan berhasil dalam konteks pekerjaan yang sesuai. Dengan kata lain, seorang pekerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi adalah mereka yang mampu

menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan sesuai dengan harapan organisasi.

Dessler (2007) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah faktor kunci dalam membangun budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada tujuan. Dalam era kompetitif dan dinamis seperti sekarang ini, organisasi perlu memiliki karyawan yang tidak hanya memenuhi tugas-tugasnya, tetapi juga memiliki kesetiaan dan identifikasi yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang berkomitmen akan merasa memiliki bagian dalam keberhasilan organisasi dan akan bekerja dengan dedikasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Bengkulu Utara. Hal ini menandakan bahwa ASN yang memiliki kemampuan kerja yang lebih baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik pula.
2. Disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa jika disiplin kerja ASN semakin meningkat, maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasional ASN semakin meningkat, maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat.
4. Kemampuan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bengkulu Utara. Hal ini berarti jika kemampuan kerja disiplin kerja dan komitmen organisasional ASN semakin meningkat, maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat.

### Saran

Berdasarkan hasil temuan tersebut, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Pemerintah daerah dapat meningkatkan kemampuan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan agar bawahan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan optimal untuk mencapai tujuan dari organisasi tempat pegawai tersebut bekerja;
2. Pemerintah daerah lebih meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Bengkulu Utara dengan memberikan tambahan tunjangan penghasilan dan fasilitas yang memadai bagi seluruh ASN, sehingga ASN bisa merasa lebih semangat untuk bekerja lebih baik;
3. Pemerintah daerah menetapkan standar kinerja karyawan yang mudah dicapai, sehingga karyawan akan mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan tanggungjawabnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press Allen,

- N.J. & Meyer, J.P., (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, pp.1–18.
- Amran (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Vol 4, No 2 edisi Mei-Juli 2009. [www.scribd.com/mobile/doc/290631854/Jurnalichsan-Gorontalo-Vol-3-No-2](http://www.scribd.com/mobile/doc/290631854/Jurnalichsan-Gorontalo-Vol-3-No-2)
- Amstrong, M. (2012). *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Prenhalindo
- Amstrong, M. & Baron, F. (2016). *Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga
- Ansory, A.F. & Indrasari (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo
- Arijanto, A. & Taufik, M. (2017). Analysis of Effect of Organizational Culture and Organization Commitment to Performance of PT Aisan Nasmoco Industry Employees. *European Journal of Business and Management*, 9(3), pp.111–117
- Assuari, S. (2013). *Manajemen*, Jakarta: Grafindo Persana
- Benardin, H.J. & Russell, J.E.A (2013). *Human Resource Management 6th Edition: An Experiential Approach*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Blanchard, K. & Hersey, P. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Castetter, W.B. (1996). *The Human Resource Function in Educational Administration*. Englewood-Cliffs, NJ: Merril. NY
- Coenraad, D.P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 1.
- Darmawan (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Dessler
- G. (2015). *Human Resource Management*, 14th edition. Boston: Pearson Education
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Alfabeta, Bandung
- Fajar, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar. Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta. Ardana
- Farlen, F. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komittmen Organisasi sebagai variabel Intervening. *Jurnal Online STIE YKPN Yogyakarta*
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gibson, I. D. Jr. (2007). *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. Jilid I Edisi Lima, Erlangga, Jakarta
- Gibson, I. D. Jr. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina. Gania. Jakarta; Erlangga
- Giri, A. (2011). *Teori kesadaran Carl Gustav Jung for mengenal tipe kepribadian dan kesadaran manusia*. <http://www.scribd.com/doc/53163069>
- Greenberg, P. (1996). *Customer Relationship Management as the Speed of Light: Fourth Edition* McGraw-Hill
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2007). *Behavior in Organization*. Prentice Hall (9 th. Edition).
- Griffin, R.W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Hariandja, M.T.E. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta Hasan, A. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi 4. Jakarta. Azwar
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hessel, N.S. (2007). *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo Irwanto *et al.* (2018). *Psikologi umum*. Jakarta: PT. Grasindo
- Ismiyarto (2018). Organization Intelligence and Bureaucracy Reform at Public. Organization in Indonesia. *Modern Applied Science*, 12 (2), 93.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kaswan (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Kreitner, R. (2005). *Kemampuan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba. Empat. Kristiani, Pradhanawati dan Wijayanto (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, pp.1–13.
- Larson, R. & Farber, D. (2019). *Elementary statistics: Picturing the world*. Pearson. Higher Ed
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol 14 No.1 Maret 2014
- Luthans, F. (2002). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi

- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior, "An Evidence-Based Approach"*. 12th edition. McGraw Hill. New York.
- Mangkunegara, A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Masram, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama. Publisher, Sidoarjo
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management 10th Edition*. Jakarta : Salemba Empat
- Meutia, K.L & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Moenir, A.S. (2012). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Muis, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9–25
- Narmodo, H. & Wajdi, M.F. (2011). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Online Universitas Sidoarjo*.
- Nitisemito, A.S. (2008). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nugroho, A. (2005). *Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan. SPSS*, Yogyakarta: Andi
- Nuraeni, S. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 4, No. 12.
- Nuryasin, I., Al Musdieq, M. & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 41 No.1
- Pattarani, Andi, et al. 2021. "The Effect of Work Ability and Work Motivation on The Performance of The State Civil Apparatus at Regional Inspectorates Sidrap District Affiliation". *International Journal of Management Progress*. P-ISSN: 26866323(Print) | E-ISSN 2686-634X (Online) Vol. 3 No. 1 (Page, 21-36). August 2021.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negera
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Peraturan disiplin pegawai Negeri
- Porter et al., (2000). *Strategi Bersaing, Teknik Menganalisis Industri dan. Pesaing*. Yogyakarta: Liberty
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE

- Putra, H. P. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja, Persyaratan Jabatan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Benawa Citra Putra Tabalong. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ramadhan, F.N. (2017). Analisis Kemandirian, Efektivitas, Dan Pertumbuhan Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Di Provinsi Sulawesi Barat. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Makassar.
- Rashid, M. Z. A., Sambasivan, M., & Johari, J. (2003). The influence of corporate culture and organisational commitment on performance. *Journal of Management Development*, 22(7–8), 708–728.  
<https://doi.org/10.1108/02621710310487873>
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Rivai, V., & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sahyoni, N. K. T. & Supartha, I. W. G. (2020). The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(3), 425–432
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sekartini (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 3, No 2. September 2016, Hal 64-75
- Septiawan, R. Sutrisna, A. & Rahwana, K. A. (2022). Effect of Work Discipline and Work Environment on Teacher Performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3): 768-780.
- Shafiah, S.A., Siswidiyanto & Prasetyo, W. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang). *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 3, No 2. September 2016, Hal 64-75
- Siagian, S. P. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sianipar, A.R.B. & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Smither, R.D. (1998). *The Psychology of Work and Human Performance*. Third.

Edition. New York: Longman Inc

Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Steers, R. (2008). *Efektivitas Organisasi*, diterjemahkan Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Suparno, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Suprayitno dan Sukir (2007). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ karanganyar, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 2, No.1, Desember 2007

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Suwarto, F.X. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi*. Edisi ke 1.

Yogyakarta: ANDI

Suwibawa, A., Agung, A.A.P., & Sapta, I.K.S. (2018). . Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali) *International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol. 9, Issue. 08. Page 20997-21013. ISSN : 0976-4852

Suyuthi (2005). *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Suzanto, B. & Solihin, A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Network Management System Infratel PT Telkom Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 6. No. PP 64-76

Syardianto, Djumadi & Bambang, I. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikai dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform*, 2 (1), 885-897.

Syauta, J.H. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X Volume 1 Issue 1*

Timpe, D. (2013). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima.

Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Trahan, W. A. & Steiner, D. D. (1998). Factor Affecting Supervisors Use Of Disciplinary Action Following poor Performance. *Journal Of Organizational Behaviour* Vol 15.

Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Undang Undag Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian  
Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tetang Aparatur Sipil Negara (ASN)

- Uno, H. B. & Lamatenggo, N. (2014). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Widiyanti, S. K. H. B. P. M. 2019. Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), 391–398.  
<https://doi.org/10.29322/ij srp.9.12.2019.p9643>
- Widyaningrum, M. E. (2012). *Effects of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gresik*. 2(1), 349–355.
- Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. *Enquiry Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Profesional*, 05(02), 125-142
- Witjaksono, P. (2013). Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 48- 58.
- Zalim dan Noor (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance