

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KOTA BENGKULU

Elisa¹⁾, Slamet Widodo²⁾ and Nasution³⁾

Mahasiswa PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu¹⁾

Dosen PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu^{2),3)}

Corresponding Author : swidodo@unib.ac.id

Abstract

The purposes of this study are 1) to analyze the effect of work ability and organizational commitment on employee performance, Bengkulu City State Civil Apparatus (ASN), 2) to analyze the effect of work ability on the performance of Bengkulu City State Civil Apparatus (ASN), 3) to analyze the effect of organizational commitment to the performance of the Bengkulu City State Civil Apparatus (ASN). The research was conducted with a quantitative approach. Quantitative research is generally intended to make generalizations from the results of the analysis, and the research can be replicated. The population in this study is the Bengkulu City State Civil Apparatus (ASN). The research method sampling using Disproportionate Stratified Random Sampling is used when the population has members or elements that are not homogeneous and disproportionately stratified. The sample include 290 respondents. Data collection method includes questionnaire taken through a google form. Data analysis technique involves descriptive analysis, inferential statistic and multiple linear regression analysis. This research showed that if the ability and organizational commitment increase, the employee's performance behavior also increases. work ability has a significant and positive effect on employee performance. This means that if the employee's ability to work increases, the performance also increases. Organizational commitment variable also has a positive and significant effect on performance, this means that if organizational commitment increases, performance also increases.

Keywords: Ability, Organizational Commitment and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah 1) menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu, 2) menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (ASN) Kota Bengkulu. ASN), 3) untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu, Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif pada umumnya dimaksudkan untuk membuat generalisasi dari hasil analisis, dan penelitian tersebut dapat direplikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu. Metode penelitian pengambilan sampel menggunakan Disproportionate Stratified Random Sampling digunakan apabila populasi memiliki anggota atau elemen yang tidak homogen dan berstratifikasi tidak proporsional. Sampel meliputi 290 responden. Metode pengumpulan data meliputi kuesioner yang diambil melalui google form. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, statistik inferensial dan analisis regresi linier berganda). Penelitian ini menunjukkan bahwa jika kemampuan dan komitmen organisasi meningkat maka perilaku kinerja karyawan juga meningkat. kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kemampuan kerja karyawan meningkat maka kinerjanya juga meningkat. Variabel komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja juga meningkat.

Kata Kunci : Kemampuan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan yang dinamis dalam birokrasi layanan publik bergerak dalam fokus memberikan pelayanan kebutuhan masyarakat dan menciptakan fungsi pemerintahan yang baik. Pemerintah sebagai Personifikasi Negara melaksanakan misi dan tujuan secara maksimal. Birokrasi sebagai personifikasi instrumen pemerintah mengambil peran dalam birokrasi pemerintahan tergantung pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), keterampilan Aparatur Sipil Negara dalam mengembangkan dan meningkatkan filosofi dan birokrasi.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi, jika organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Seperti yang dijelaskan oleh Dessler (2002) kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Kinerja merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi. Kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan target yang dicapai dalam periode waktu yang telah ditentukan dalam organisasi. Namun kenyataannya kinerja ASN kota Bengkulu belum begitu baik masih terdapat permasalahan-permasalahan seperti belum seluruh ASN Kota Bengkulu bekerja dengan efektif dan efisien, belum optimalnya ASN kota Bengkulu dalam bekerja, serta tidak ada peningkatan kinerja dalam waktu dua tahun.

Permasalahan-permasalahan kinerja ASN Kota Bengkulu:

1. Pekerjaan tidak selesai tepat waktu, hal ini terbukti dari catatan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bengkulu, ada 50% ASN Kota Bengkulu yang terlambat dalam menyampaikan dokumen- dokumen seperti dokumen renja, RKPD dan Renstra .
2. Belum menguasai bidang pekerjaan dengan baik
3. Masih ada ASN Kota Bengkulu yang kurang mampu dalam menggunakan teknologi dalam bekerja, hal ini terbukti dari catatan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bengkulu tahun 2019 tentang pengajuan dana DAK di aplikasi krisna belum terinput dengan baik, ada 50% yang masih salah dalam penginputan. Dari data serta catatan-catatan tersebut akan menjadi fenomena Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2011).

Menurut Rivai (2005), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu: Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; 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 machine*).

Dessler (2002), menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja pegawai. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Simamora (1995) yang menyebutkan kinerja sebagai suatu keadaan atau tingkah laku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Sedangkan Armstrong dan Baron (1998) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun (2019) menyebutkan adanya lima kriteria untuk mengukur kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu:

1. Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
2. Tanggung jawab merupakan kemauan dan kemampuan seorang ASN untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
3. Inisiatif kerja melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.
4. Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang ASN untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, pegawai baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
5. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan ASN untuk memotivasi dan mempengaruhi pegawai atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, menurut Robbins (2006) 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 kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Hersey dan Blanchard, 1995).

Robbins (2015) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan di butuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang di harapkan pada suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kemampuan menurut Hersey dan Blanchard (1995) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pegawai yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Dalam pembentukannya kemampuan kerja mengacu beberapa indikator :

- a. Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikatornya penguasaan terhadap peralatan pekerjaan dan system komputer, penguasaan tugas atau pekerjaan.
- b. Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikatornya memahami kebijakan organisasi, tujuan organisasi dan target organisasi
- c. Kemampuan sosial, dengan sub-sub indikatornya mampu bekerja sama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, dan kemampuan untuk berempati

Komitmen Organisasi

Griffin (2004) mengemukakan Komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Sedangkan menurut Luthans (2006) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. selanjutnya Durkin dan Bennet (1999) komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

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 (2008), 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.

Dimensi Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1994) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu *affective*, *continuance* dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi dari pada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan tingkatan ketiga dimensi tersebut.

1. *Affective Commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.
2. *Continuance Commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative Commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

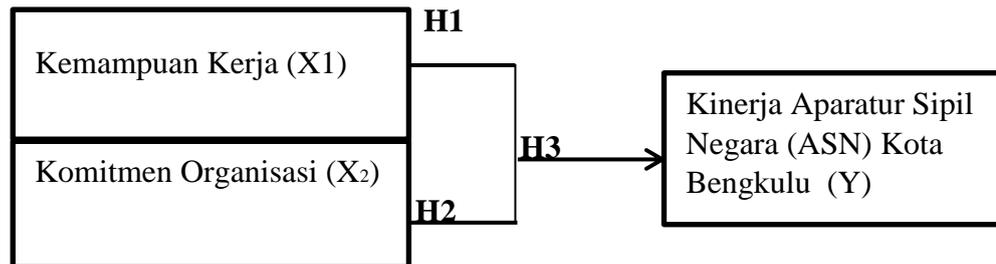
Menurut Steers (1985) komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Kerangka Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu, Kemampuan 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) Kota Bengkulu. Metode yang digunakan adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah lolos dari uji kualitas data selanjutnya menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas, dan uji normalitas.

Kemudian, setelah lolos dari uji asumsi klasik dapat dilanjutkan dengan menguji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji f, adapun kerangka analisis penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Gambar Kerangka Analisis

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian dan juga merupakan penuntun bagi peneliti dalam menggali data yang diinginkan (Dantes, 2012). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Ada Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu
- H2: Ada Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu
- H3 : Ada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Jenis 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 survei yang berusaha untuk mengumpulkan fakta – fakta dari fenomena-fenomena yang ada dan mencari keterangan- keterangan secara faktual dengan cara menunggu munculnya fenomena atau mencatat kejadian yang di survei.

Metode Pengambilan Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2005) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota berjumlah 4.861 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam menentukan jumlah sampel yang representatif adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10 (Ferdinand 2006). Jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah: Sampel minimum = Jumlah indikator x 5 yaitu $58 \times 5 = 290$ responden .

Sampel digunakan bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *disproportionate stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata tetapi kurang proposional. Teknik sampling ini dirasa tepat untuk digunakan karena populasinya berstrata dan memiliki jumlah yang berbeda mengacu pada pendapat Sugiyono (2018:83) *Disproportionate stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata tetapi kurang proposional.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Studi ini bersifat survei kuesioner maka penulis menggunakan metode survei *online*. Survei *online* digunakan karena akses yang luas dan berbiaya murah dibandingkan survei menggunakan kertas. Kuesioner ini menggunakan *google form* yang bisa diakses pada tautan: <https://forms.gle/aW2iRwSsWuqd47FS8> kemudian disebarluaskan melalui media sosial Whatsapp ASN Kota Bengkulu yang menjadi target dalam penelitian ini. Distribusi kuesioner dilakukan pada ASN Kota Bengkulu sebanyak 290 orang.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan Aparatur Sipil Negara Kota Bengkulu yang diperoleh melalui kuesioner tentang kemampuan kerja dan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Kuesioner ditentukan dengan menggunakan Skala *Likert* yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator- indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi,). Sedangkan Skala *Likert* dalam penelitian ini dengan cara memberi pertanyaan kepada ASN Kota Bengkulu dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai, jawaban ini diberi skor 1-5.

a. Untuk Jawaban “STS” sangat tidak sesuai diberi nilai = 1

- b. Untuk Jawaban “TS” tidak sesuai diberi nilai = 2
- c. Untuk Jawaban “N” netral diberi nilai = 3
- d. Untuk Jawaban “S” sesuai diberi nilai = 4
- e. Untuk Jawaban “SS” sangat sesuai diberi nilai = 5

Skala *Likert* tersebut dijabarkan ke dalam Rentang Skala (RS) sebagai berikut (Sanusi, 2014: 66):

$$RS = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang di peroleh responden. Penggunaan skor kategori ini sesuai dengan lima kategori skor yang di kembangkan dalam skala likert adalah:

1,00	–	1,79	=	Sangat rendah
1,80	–	2,59	=	Rendah
2,60	–	3,39	=	Cukup rendah
3,40	–	4,19	=	Tinggi
4,20	–	5,00	=	Sangat tinggi

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data penelitian yang digunakan harus memiliki kualitas yang memadai sehingga layak dianalisis. Oleh karena itu, data penelitian selalu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Validitas

Menurut Sekaran (2017) uji validitas adalah sekumpulan pertanyaan dengan harapan peneliti dapat mengungkap konsep untuk membuat peneliti cukup yakin bahwa peneliti benar-benar mengukur konsep yang telah direncanakan.

Penelitian sekarang menggunakan validitas konstruk. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan ukuran yang sesuai dengan teori yang mendasari desain. Hal tersebut dinilai melalui validitas konvergen dan diskriminan, yang

dijelaskan sebagai berikut. **Validitas konvergen** dapat dinilai berdasarkan korelasi antara nilai komponen/indikator dengan nilai konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika korelasi indikator dengan konstraknya bernilai lebih dari 0,70. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading faktor sebesar 0.50.

Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2017) reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (tanpa kesalahan) dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrument tersebut. *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas. Pengukuran *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas. Nilai *cronbach's alpha* yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,70.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

Variabel dan Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan Kerja		
- Kemampuan teknis	0,920	Reliabel
- Kemampuan konseptual	0,861	Reliabel
- Kemampuan sosial	0,874	Reliabel
Komitmen Organisasi		
- Komitmen Afektif	0,926	Reliabel
- Komitmen Berkelanjutan	0,898	Reliabel
- Komitmen Normatif	0,906	Reliabel
Kinerja ASN		
- Orientasi pelayanan	0,927	Reliabel
- Tanggung Jawab	0,880	Reliabel
- Inisiatif kerja	0,913	Reliabel
- Kerja sama	0,919	Reliabel
- Kepemimpinan	0,914	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa konstruk sudah memenuhi kriteria sudah reliabel hal ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* > 0.70 kriteria yang direkomendasikan. Hasil ini memberikan arti bahwa seluruh variable penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat dikatakan reliable.

Regresi Linier Berganda

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda. Sugiyono (2008) 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.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kemampuan kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu

kinerja ASN (Y). Persamaan Model analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y	=	Kinerja
A	=	Nilai konstanta
b ₁ , b ₂	=	Koefisien regresi variabel independent
X ₁	=	Kemampuan kerja
X ₂	=	Komitmen organisasi
e	=	Kesalahan estimasi

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat kelayakan model pada persamaan regresi (Ghozali, 2011). Pengujian ini untuk menjawab rumusan masalah pertama, kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara simultan kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu.
- Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka secara simultan kemampuan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu.

Pengujian Hipotesis (Uji -t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kota Bengkulu. Pengujian ini untuk menjawab rumusan masalah kedua, dan ketiga. Kesimpulan pengujian diambil dengan kriteria:

- Jika nilai $p\text{-value} < \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu.
- Jika nilai $p\text{-value} > \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kemampuan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh ketergantungan dan arah pengaruh ketergantungan, apakah positif atau negatif, antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat (Hair, 2010) Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu Perhitungan regresi menggunakan program SPSS versi 24 for windows. Adapun hasil dari perhitungan regresi seperti terlihat

pada Tabel 4.7

Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.617	3.684		2.610	.010
	KEMAMPUAN	0.568	.047	.580	12.077	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	0.910	.062	.711	14.565	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.5 terbentuk persamaan regresi yang diambil dari koefisien *standardized beta*. Pemilihan penggunaan koefisien *standardized* lebih tepat, karena pada penelitian ini adalah data persepsi responden data yang digunakan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang tidak mungkin bernilai nol pada variabel independen maupun variabel dependen sehingga tidak ada konstanta karena nilainya telah distandarkan. Persamaan regresi yang terbentuk dari hasil analisis tersebut sebagai berikut:

$$Y=9.617+0.105X_1+0.910X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

Koefisien variable (X_1) = 0.568

Koefisien variable (X_2) = 0.910

Berdasarkan persamaan regresi ini dapat dijelaskan nilai koefisien masing-masing variabel. Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap variable kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu yaitu B= 0,568 Koefisien regresi bernilai positif, artinya variable kemampuan memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja semakin tinggi kemampuan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu sebesar B= 0,910 Nilai koefisien regresi komitmen organisasi memiliki arah pengaruh yang positif Semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja juga akan semakin tinggi. Berdasarkan nilai koefisien regresi dari kedua variabel independen (kemampuan kerja dan komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki koefisien yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kemampuan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu, ini dikarenakan ASN Kota Bengkulu beranggapan bahwa kemampuan tanpa komitmen sama dengan percuma atau sia-sia, seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (*competent*) namun ia bekerja dengan setengah hati maka akan jadi percuma, namun apabila karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran,

tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh organisasi. Jadi setiap orang yang bekerja di suatu organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu organisasi karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Nilai determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar kemampuan dari variabel kemampuan kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan kinerja pegawai. Hasil perhitungan determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel

4.8. Table 4.8 Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.616	4.859
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEMAMPUAN				

Dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,618, yang berarti bahwa variasi data peningkatan atau penurunan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kemampuan dan komitmen organisasi sebesar 61,8%.. Hasil ini memberikan makna bahwa variabel independen (kemampuan kerja dan komitmen organisasi) memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi data peningkatan atau penurunan variabel dependent (kinerja). Hal ini menjelaskan bahwa kemampuan dan komitmen organisasi yang meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji F dan uji t. Penjelasan mengenai kedua pengujian hipotesis tersebut diuraikan berikut ini

1) Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10978.093	2	5489.047	232.469	.000 ^b
	Residual	6776.628	287	23.612		
	Total	17754.721	289			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEMAMPUAN						

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai F-hitung sebesar 232,469 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai probabilitas 0,000 tersebut dibandingkan dengan nilai

α 0,05, maka nilai $t < \alpha$ 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kemampuan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang berbunyi “kemampuan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.”

Uji t

Sama halnya dengan pengujian secara simultan, pengujian pengaruh parsial juga dilakukan dengan cara membandingkan nilai tstatistic dimana pada penelitian ini nilai tstatistic sebesar 12.077 yang lebih besar dari ttabel (1.650) dengan tingkat signifikansi $0.029 < 0.05$. maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai p -value $0,000 < \alpha$ 0,050 maka disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H₂) yang berbunyi: Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis ketiga (H₃) diketahui bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dimana pada penelitian ini nilai tstatistic sebesar 14.565 yang lebih besar dari ttabel (1.650) dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$. maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai p -value $0,00 < \alpha$ 0,05 maka disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H₂) yang berbunyi: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu diketahui bahwa kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kota Bengkulu. Hasil ini bermakna jika kemampuan dan komitmen organisasi pegawai baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Kemampuan yang baik ditunjukkan dengan adanya kemampuan teknis yang baik yang dimiliki pegawai, adanya kemampuan konseptual yang baik yang dimiliki oleh pegawai dan adanya kemampuan sosial yang baik yang dimiliki pegawai kemudian komitmen baik ditunjukkan dengan adanya komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen kontinuan yang dimiliki pegawai.

Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel kemampuan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada ASN Kota Bengkulu, kemampuan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut didukung oleh tingkat pendidikan formal yang sudah baik dan memadai, yakni rata-rata telah berpendidikan sarjana. Selain itu, pada golongan pangkat rata-rata pada golongan III.

Dari hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu yang signifikan tersebut didukung dengan data deskriptif yang menjelaskan kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan orientasi pelayanan dimana diketahui bahwa orientasi pelayanan Aparatur Sipil Negara di Kota Bengkulu sudah baik hal ini dibuktikan dengan, sikap melayani sangat baik, perilaku melayani sangat baik, melayani berorientasi pada kepuasan, dan mengutamakan kecepatan pelayanan.

Kemudian tanggung jawab Aparatur Sipil Negara di Kota Bengkulu sudah baik hal ini dibuktikan dengan, pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai mau belajar untuk menjadi lebih baik dan pegawai tidak datang terlambat dalam berangkat kerja. Kemudian Inisiatif kerja Aparatur Sipil Negara di Kota Bengkulu sudah baik hal ini dibuktikan dengan pegawai bekerja tanpa perintah atasan, mampu memberi ide kreatif dalam bekerja, inisiatif yang muncul sesuai dengan tuntunan kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Kemudian kerja sama Aparatur Sipil Negara di Kota Bengkulu sudah baik hal ini dibuktikan dengan kemampuan pegawai menghargai hasil kerja sesama rekan kerja, mampu bekerja sama dalam tim dengan baik, dapat menyesuaikan diri dalam kelompok kerja dan menghargai pendapat orang lain. Kemudian kepemimpinan pegawai Aparatur Sipil Negara di Kota Bengkulu sudah baik hal ini dibuktikan dengan pimpinan menguasai bidang pekerjaan dengan baik, mampu dalam mengambil keputusan dengan cepat, mampu dalam mengambil keputusan dengan tepat dan mampu mengemukakan pendapat dengan jelas kepada orang lain. Artinya Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu telah memiliki kemampuan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi sehingga akan mendukung kinerja pegawai yang bersangkutan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Blanchard dan Hersey (1995:5-6) menjelaskan Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Sedangkan komitmen organisasi menurut Dessler (2007) menjelaskan bahwa dalam situasi yang penuh dengan kompetisi dan tuntutan untuk lebih tanggap terhadap kebutuhan pelanggan/klien/pengguna seperti sekarang ini, membangun komitmen karyawan merupakan aspek yang paling penting. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi.

Hasil dari komitmen adalah kinerja, absensi dan *turnover* (Luthans, 2006). Hal ini dikarenakan bahwa setiap individu dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap organisasi Semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dalam bekerja dan semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki pegawai maka berdampak pada pencapaian kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila pegawai memiliki kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja.

Teori tersebut didukung penelitian terdahulu yang Kalkavan dan Katrinli (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Saipul Fajar (2010) menemukan bahwa kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga Nuryasin (2016) menemukan bahwa kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang dan loyalitas karyawan meningkat. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen rendah pada organisasi tidak melihat diri mereka sebagai bagian dari organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki pegawai merupakan faktor yang penting dalam peningkatan

kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja pegawai. organisasi harus senantiasa memberikan dukungan agar kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki pegawai tidak menurun sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kota Bengkulu. Hasil ini bermakna jika kemampuan kerja pegawai baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Kemampuan kerja yang baik ditunjukkan dengan adanya kemampuan teknis, adanya kemampuan konseptual yang baik yang dimiliki oleh pegawai dan adanya kemampuan sosial yang baik yang dimiliki pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Menurut teori Blanchard dan Hersey (1995) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya (Farlen, 2011:82). Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan dan pengetahuan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Dari hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa kemampuan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang signifikan tersebut didukung dengan data deskriptif Jadi berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara keseluruhan kemampuan teknis Aparatur Sipil Negara di Kota Bengkulu sudah baik hal ini dibuktikan dengan kemampuan teknis yang dimana pegawai mampu menggunakan teknologi dalam bekerja, pegawai yang mampu mempelajari aplikasi komputer dengan baik, pegawai yang bisa menggunakan aplikasi terbaru, pegawai yang paham akan tugas pokok fungsi (Tupoksi) dengan baik, pegawai yang mampu menyelesaikan tugas yang diberi dengan tepat waktu, pegawai yang mampu bekerja dengan efektif dan efisien, pegawai yang menghasilkan pekerjaan yang optimal, pegawai yang menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan pegawai yang mampu bekerja dengan baik menggunakan teknologi terbaru.

Kemampuan konseptual Aparatur Sipil Negara di Kota Bengkulu sudah baik hal ini dibuktikan dengan pegawai yang memahami kebijakan organisasi, pegawai yang mengetahui tujuan organisasi, pegawai yang mengetahui target organisasi, pegawai yang selalu berusaha dengan maksimal untuk mencapai target organisasi, pegawai yang selalu merancang pekerjaan sebelum mengerjakannya dan pegawai yang sangat memahami alur pekerjaan.

Kemampuan sosial Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Bengkulu sudah baik hal ini dibuktikan dengan pegawai yang mampu bekerja sama dengan teman tanpa konflik, pegawai yang mampu untuk bekerja dalam tim, pegawai yang mempunyai sifat empati terhadap orang lain, pegawai yang menghargai pendapat orang lain, pegawai yang menghargai hasil pekerjaan orang lain, pegawai yang mampu bekerjasama dengan mitra organisasi, pegawai mampu bekerja di lapangan tanpa adanya keluhan dan pegawai yang bekerja dengan mengedepankan nilai-nilai kekeluargaan. Hal ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu telah memiliki kemampuan yang tinggi sehingga akan mendukung kinerja pegawai dalam organisasi.

Menurut pendapat Robbins (1996) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai 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 pegawai. Robbins & Judge (2014) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*). Pendapat ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kolz (2008) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kemampuan yang dimiliki pegawai maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga semakin baik. Pegawai yang memiliki kemampuan akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki kemampuan dalam bekerja maka akan menghambat pekerjaannya hal ini akan membuat kinerja menurun.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kota Bengkulu. Hasil ini bermakna jika komitmen organisasi pegawai baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. komitmen yang baik ditunjukkan dengan adanya komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan yang dimiliki pegawai. Luthans (2002) mengatakan bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya Greenberg (1996). Pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan memicu konflik (Smither: 1998). Sejalan dengan pendapat dari (Mouday, 1998) yang menyatakan bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan karena kemampuan potensialnya untuk mengurangi *turn over* dan meningkatkan kinerja. Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian Refin dan Mechanic (2014) yang mengatakan bahwa komitmen pegawai menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu. Hasil ini bermakna jika komitmen organisasi tinggi, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa secara keseluruhan komitmen afektif Aparatur Sipil Negara di Kota Bengkulu sudah baik hal ini didukung oleh pegawai memiliki rasa kecintaan terhadap organisasi, pegawai bangga menjadi bagian dari organisasi, pegawai sangat senang menghabiskan karir di organisasi ini, pegawai terlibat dalam organisasi dan pegawai mengutamakan kepentingan organisasi.

Keseluruhan komitmen kontinuan Aparatur Sipil Negara di Kota Bengkulu sudah baik hal ini dapat dilihat dari pegawai membutuhkan pekerjaan yang dilakukan saat ini, pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan organisasi, pegawai merasakan terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi, sekarang ini tetap berada dalam organisasi ini merupakan sesuatu yang di perlukan, jika tidak mampu menjadi bagian dalam organisasi, akan mempertimbangkan bekerja di tempat lain. Kemudian keseluruhan komitmen kontinuan. diketahui bahwa secara umum menjelaskan bahwa komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu sangat tinggi. Hasil ini bermakna bahwa komitmen organisasi yang dimiliki setiap ASN sangat tinggi dan merasa membutuhkan organisasi untuk terus berkarya. penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kawiana, (2018) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu. Artinya, jika kemampuan kerja dan komitmen organisasi meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- 2) Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu. Artinya, jika kemampuan kerjase makin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu. Artinya, jika komitmen organisasi semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Saran

1. Dapat membuat prosedur tetap pelayanan pada bagian yang berhubungan dengan masyarakat, seperti: memberikan pelayanan terbaik dalam melayani, dengan sikap melayani yang baik, perilaku melayani dengan baik tanpa melihat status pekerjaan, melayani berorientasi pada kepuasan dan mengutamakan kecepatan dalam memberikan pelayanan. Harapannya ketika orientasi pelayanan di tingkatkan akan dapat meningkatkan kinerja pada ASN Kota Bengkulu

2. Perlu adanya dukungan terhadap peningkatan kemampuan pegawai sebagai dukungan terhadap peningkatan sumber daya manusia, dengan melakukan pelatihan maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Untuk ASN kota Bengkulu harus mau meningkatkan kemampuan kerjanya dengan cara belajar dan mengikuti pelatihan Meningkatkan kemampuan teknis para pegawai dengan menggunakan teknologi dalam bekerja, mempelajari aplikasi komputer dengan baik, menggunakan aplikasi terbaru, paham akan tugas pokok fungsi (tupoksi) dengan baik, menyelesaikan tugas yang di beri dengan tepat waktu, bekerja dengan efektif dan efisien, menghasilkan pekerjaan yang optimal, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dan bekerja dengan baik menggunakan teknologi terbaru. Harapannya ketika kemampuan teknis di tingkatkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada ASN Kota Bengkulu
3. Meningkatkan komitmen normatif para pegawai dimana komitmen normatif dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan menanamkan rasa puas atas pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi, bekerja sesuai harapan organisasi, merasa bersalah jika meninggalkan organisasi, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan organisasi ini, merasa berhutang budi pada organisasi dan setia terhadap organisasi organisasi. Harapannya ketika kemampuan teknis di tingkatkan akan dapat meningkatkan kinerja pada ASN Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer.(1997). *Commitment In The Workplace* (Theory, Research and Application). Sage Publication London.
- Armstrong, M. & Baron, A. (1998). *Performance Management*. The New Realities. London: Institute of Personnel and Development
- Arno R. Kolz. Lynn A. McFarland & Stanley B. Silverman. (1998). "Cognitive Ability and Job Experience as Predictors of Work Productivity". *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. Volume 132 Nomor 5. (539-548).
- Armstrong & Michael, (2004). *Performance Management*. Tugu. Jogjakarta
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Blanchard, Ken & Hersey, Paul, (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, (terjemahan: Agus Dharmas). Jakarta: Erlangga.
- Coenraad. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 10(1), 17–24..
- Dantes, Nyoman.(2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Dessler (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Durkin, M. (1999), Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers, *International Journal of Bank Marketing*, 17/3, hal. 124-134
- Farlen & Frans. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gibson, Ronald F. (1994). *Principles Of Composite Material Mechanics*. New York : Mc Graw Hill, Inc
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side Of Work*. USA: Allyn & B
- Hessel Nogi S, (2007), *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo. Page 2. 185
- Hilgert, M. A., Hogarth, J. M., & Beverly, S. G. (2003). Household financial management: *The connection between knowledge and behavior*. Federal Reserve Bulletin, 309-322.
- K.PANRB.RI (2019) Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Kalkavan, Salma. Katrinli, Alev. (2014). *The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey*. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. Vol 150, pp . 1137–1147
- 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*
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior: 7*. New York: McGrawHill In
- Mahtub, A. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen Ekonomi*, Vol. 2, No. 7. Hal 123-126..
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis.L.Robert & Jackson.H.John. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Meutia, K. I.(2019), Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal, K. (2019). 246-Article Text-460-3-10-20190303. 4(1), 119–126.*
- Meyer, JP.,& Allen, N.J. (1994). *A tree-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1, 61-89
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Nur'aeni, (2019). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah) Universitas Tidar*, (04), 18–26
- Nuryasin, I., Ruhana, M. Al, & Ika, M. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33(1), 52–60
- Paul Hersey, Blanchard and H. Kenneth (1977). *Management of Organisational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall..
- Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). *Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Rivai, & Basri, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sahyoni, N. K. T., & Supartha, I. W. G. (2020). The effect of organizational culture, organizational commitments and job satisfaction on organizational citizenship behaviour. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(3), 425–432.

- Saiful Fajar (2010). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa (Studi Di Satuan- Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah - Semarang, ISSN : 1979-4800
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610
- Sekartini. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan *Jurnal Administrasi Universitas Warmadewa*. 3(2),
- Simamora, (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian penerbitan YKPN, Yogyakarta.
- Steers. (1985). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- 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*, 9(08), 20997–21013.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Widyaningrum, M. E. (2012). Effects of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gresik. *jurnal* 2(1), 349–355.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization: A Normative View. *Academy of Management Review* 7. Hal. 418-428.